

**PERBEDAAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DITINJAU DARI
STRATEGI *SELF-MANAGEMENT* DALAM MENGATASI
WORK-FAMILY CONFLICT PADA IBU BEKERJA**

**Dias Tri Handayani, Salmah Lilik, Rin Widya Agustin
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

ABSTRAK

Peran ganda yang dimiliki ibu bekerja sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga mengarahkan ibu bekerja pada permasalahan *work-family conflict* (selanjutnya disebut WFC) yang disebabkan oleh pertentangan dua peran atau lebih sekaligus. WFC dapat menyebabkan terganggunya *psychological well-being* (selanjutnya disebut PWB) pada ibu bekerja, jika tidak diatasi dengan benar. Dengan membangun *self-management* dalam diri ibu bekerja, dapat membantu ibu bekerja mengatasi WFC, sehingga lebih mengarahkan mereka pada proses pencapaian PWB. PWB adalah kehidupan yang positif, seimbang dan berkelanjutan pada individu dalam menghadapi tantangan menuju kondisi terbaik meliputi fisik, mental dan sosialnya. Terdapat empat strategi *self-management*, yaitu *positive self-talk*, *time management*, *task delegation* dan *role compartmentalization*, yang nantinya masing-masing strategi *self-management* akan mengarahkan ibu bekerja pada kondisi PWB yang berbeda-beda pula.

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat perbedaan PWB ditinjau dari strategi *self-management* dalam mengatasi WFC pada ibu bekerja. Populasi adalah ibu bekerja di 4 Bank Persero (BUMN) di Surakarta. Sampel berjumlah 72 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan kriteria wanita sudah menikah, pada saat ini memiliki anak berusia 0 – 13 tahun, suami masih hidup dan pendidikan minimal lulusan SMA/ SMK. Pengumpulan data menggunakan Skala PWB dan Skala Strategi *Self-Management* dalam Mengatasi WFC. Teknik analisis data yang digunakan adalah *One-Way ANOVA* dengan bantuan program SPSS 14.

Hasil analisis dengan menggunakan teknik *One-Way ANOVA* diperoleh $F_{hitung} = 1,165$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 2,739$. Dari hasil analisis tersebut, dapat dimaknai bahwa tidak ada perbedaan PWB ditinjau dari strategi *self-management* dalam mengatasi WFC pada ibu bekerja. Hal ini dikarenakan masing-masing strategi berperan sebagai fungsi afek, tingkah laku dan kognisi dalam diri individu yang sistem bekerjanya saling terpisah tetapi saling mempengaruhi, sehingga ketiganya sama-sama diperlukan untuk mengatasi *work-family conflict* dan sama-sama berkontribusi dalam mengarahkan *psychological well-being* pada ibu bekerja.

Kata kunci: *psychological well-being*, strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict*, ibu bekerja

ABSTRACT

Double burden experienced by working mothers as a career woman as well as housewives have led working mothers on the problem of Work-Family Conflict (WFC) caused by the conflict of two or more roles at once. WFC can cause disruption of Psychological Well-Being (PWB) on the working mothers, if not tackled properly. By build self-management on working mothers, she can help overcome the WFC, so that more direct them in the process of achieving PWB. PWB is a positive life, balanced and sustainable the individuals in the best condition to

face the challenges of covering the physical, mental and social. There are four self-management strategies, namely positive self-talk, time management, task delegation and role compartmentalization, which each self-management strategies will lead working mothers to different condition of PWB.

This research aims to determine whether there are differences in PWB terms of self-management strategies to overcome WFC on working mothers. Population are working mothers who works in 4 Bank Persero (BUMN) in Surakarta. The sample emounted to 72 working mothers with a purposive sampling technique on the criteria of women who had married, at this time have children aged 0-13 years, the husband is still alive and at least graduate high school education/ vocational school. The data was collected using PWB Scale and Self-Management Strategy to Overcome WFC Scale. Data analysis technique used is the One-Way ANOVA with SPSS 14.

The results of analysis using the One-Way ANOVA technique obtained $F_{emounted} = 1,165$ is smaller than $F_{table} = 2,739$. It can be interpreted that there was no difference of PWB viewed from self-management strategy to overcome WFC on working mothers. It because each of these strategy play roles as an affect function, behavior and cognition in individual who are separated from each other but the workings of the system influence each other, so that all three are equally necessary to overcome WFC and equally contribute in directing PWB on working mothers.

Keywords: *psychological well-being, self-management strategy to overcome work-family conflict, working mother*

A. Pendahuluan

Fenomena ibu bekerja pada dasarnya bukanlah hal baru di tengah hiruk pikuk masyarakat modern. Harjoni (dalam Sastriyani, 2005) menyebutkan bahwa ibu bekerja erat kaitannya dengan istilah *double burdon* yaitu beban ganda sebagai seorang ibu yang melaksanakan tugas produktif dengan tuntutan memenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan, sekaligus melaksanakan tugas reproduksi seperti hamil, menyusui, mengasuh anak dan memenuhi kewajiban rumah tangganya (Kartono, 1981). Lebih dalam daripada itu, Putrianti (2007) menguraikan hasil penelitiannya dengan mengatakan bahwa wanita dengan peran ganda berkecenderungan tinggi mengalami situasi dilema penuh konflik karena masing-masing peran sama-sama menuntut waktu, tenaga dan pikiran. Birnbaum (dalam Arinta, 1993) menunjukkan bahwa satu dari enam wanita profesional mengalami konflik dalam menyeimbangkan antara urusan kerja dan keluarga.

Katz & Kahn (dalam Stoner, 1994) mengatakan bahwa konflik antar peran bisa saja terjadi di dalam diri ibu bekerja, yang biasa disebut dengan istilah *work-family conflict*. *Work-family conflict* termasuk tipe *interrole conflict* yang oleh Greenhaus dan Beutell (dalam Rau, 2003) didefinisikan sebagai konflik yang dialami ketika tekanan yang timbul dalam satu peran, tidak sesuai dengan tekanan yang timbul dalam peran yang lain. Hal demikian dapat menyebabkan ibu bekerja lelah hingga ketertekanan atau bahkan mengganggu proses

pencapaian *psychological well-being*. Sebagian ibu bekerja ada yang menyerah, ada pula yang terdorong untuk mencari strategi khusus, seperti dengan membangun *self-management* dalam diri ibu bekerja. Irawaty (2008) menjelaskan bahwa semakin kuat *self-management* yang dimiliki ibu bekerja, semakin rendah pula intensitas konflik peran ganda yang dihadapinya. Haddock (dalam Degenova, 2005) menunjukkan bahwa untuk mengatasi *work-family conflict* dapat dilakukan strategi khusus untuk menyeimbangkan antara urusan kerja dan keluarga, yaitu dengan cara mengatur waktu dan tenaga.

O'Keefe (dalam Miranti, 2009) menguraikan aspek-aspek *self-management* yang terdiri atas aspek afek (A), tingkah laku (B) dan kognisi (C). Strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* berarti cara khusus yang digunakan individu dalam mengatasi permasalahan pekerjaan dan keluarga dengan upaya menyeimbangkan keduanya melalui fungsi afek, tingkah laku dan kognisi (O'Keefe, dalam Miranti, 2009) agar dapat meraih tujuan hidup yang diinginkan. Strategi *self-management* terdiri atas strategi *positive self-talk*, *time management*, *task delegation* dan *role compartmentalization* (William, 2006) yang disempurnakan oleh temuan Haddock (dalam Degenova, 2005), yaitu strategi adaptif Haddock sebagai upaya penyeimbang antara urusan kerja dan keluarga.

Keberhasilan ibu bekerja dalam mengatasi *work-family conflict* nantinya, akan lebih mampu mengarahkan ibu bekerja mencapai *psychological well-being*. *Psychological well-being* diartikan sebagai kehidupan yang positif, seimbang dan berkelanjutan pada individu yang terus tumbuh dan berkembang dalam menghadapi tantangan (Huppert, 2005) menuju kondisi terbaik dalam pencapaian penuh potensi individu (Ryff, 1989) meliputi kondisi fisik, mental dan sosialnya (Antonovsky, dalam Schfer, 2000).

Levy-Shiff (dalam Papalia, 2009) menyebutkan bahwa ibu bekerja yang mencapai *psychological well-being* adalah yang mampu mengatur diri sendiri dan mampu mengatasi berbagai macam tuntutan hidup, seperti yang diuraikan oleh Takwin (2008) dalam penelitiannya, bahwa *self-management* secara signifikan meningkatkan *subjective well-being*, yang berarti bahwa setiap kegiatan *self-management* berpengaruh terhadap peningkatan *subjective well-being* individu. *Subjective well-being* sama halnya dengan *psychological well-being* yang berbicara mengenai kesejahteraan psikologis individu. Namun, titik poinnya berbeda karena *subjective well-being* diartikan sebagai tingkat kepuasan individu saja sedangkan *psychological well-being* lebih dalam daripada itu, mencakup individu yang mampu tumbuh dan berkembang, mampu menunjukkan potensinya secara optimal dan berani menghadapi tantangan yang dihadapinya.

Perbedaan *psychological well-being* ditunjukkan oleh tiap-tiap individu dalam menghadapi situasi dan kondisi tertentu dengan caranya yang berbeda-beda (Huppert, 2005) karena *individual differences* berlaku pada proses pencapaian *psychological well-being*. Tiap-tiap individu bervariasi baik secara emosi, tingkah laku atau kognisinya sehingga respon yang diberikan dalam situasi dan kondisi tertentu pun berbeda-beda. Dengan demikian, strategi *self-management* yang berbeda dalam mengatasi *work-family conflict* akan mengarahkan *psychological well-being* yang berbeda pula pada ibu bekerja. Oleh karena itulah, penulis memilih judul “Perbedaan *Psychological Well-Being* Ditinjau dari Strategi *Self-Management* dalam Mengatasi *Work-Family Conflict* pada Ibu Bekerja” dalam penelitian ini.

B. Dasar Teori

1. *Psychological Well-Being*

Psychological well-being mulai berkembang setelah menyadari bahwa sudah terlalu lama psikologi klinis dan sosial hanya berfokus pada gangguan kejiwaan dan penyakit sosial. Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai pencapaian penuh individu melalui enam aspek yang dimiliki, antarlain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup dan terus mengembangkan pribadinya. Dierendonck dkk (2007) menyebutkan bahwa kehidupan yang baik berkaitan erat dengan kondisi terbaik dari individu meliputi fisik, mental dan sosialnya (Antonovsky, dalam Schafer, 2000). Huppert dkk (2005) menyebutkan *psychological well-being* sebagai kehidupan yang positif dan berkelanjutan dimana individu dapat tumbuh dan berkembang. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditentukan bahwa perumusan definisi *psychological well-being* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kolaborasi antara Huppert (2005), Ryff (1989) dan Antonovsky (dalam Schfer, 2000), yaitu kehidupan yang positif, seimbang dan berkelanjutan pada individu yang terus tumbuh dan berkembang dalam menghadapi tantangan (Huppert, 2005) menuju kondisi terbaik dalam pencapaian penuh potensi individu (Ryff, 1989) meliputi kondisi fisik, mental dan sosialnya (Antonovsky, dalam Schfer, 2000).

Aspek atau dimensi *psychological well-being* memberikan kontribusi yang kuat sebagai konsep *psychological well-being* yang lebih lengkap. Aspek-aspek tersebut antara lain: penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan

(*environmental mastery*), tujuan dalam hidup (*purpose in life*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Psychological well-being individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut: usia, pendidikan, jenis kelamin, ras, status perkawinan, ciri kepribadian individu (rendahnya tingkat *neurotism*, terbuka dan teliti), status sosial, pekerjaan, latar belakang budaya, pernikahan, konsekuensi kehadiran anak-anak, kondisi masa lalu, kesehatan, fungsi fisik, faktor kepercayaan dan emosi, religiusitas, harga diri positif, kontrol diri, *extraversion*, optimisme serta faktor eksternal dan internal lainnya pada individu.

2. Ibu Bekerja

Ibu bekerja yang dimaksud dalam penelitian ini difokuskan pada istilah yang diutarakan oleh Sigelman dan Harjoni, yaitu wanita yang telah menikah dan memiliki tanggungjawab sebagai istri atau ibu dari anak-anaknya sekaligus bekerja di luar rumah sebagai wanita karir (Sigelman, 1994) yang disebut oleh Harjoni (dalam Sastriyani, 2005) memiliki peran ganda (*double burden*). Peran ganda yang dimaksud antara lain sebagai wanita karir (tugas produktif), melahirkan dan mendidik anak (tugas reproduksi), pengatur rumah tangga sekaligus memegang peranan sosial dalam keluarga.

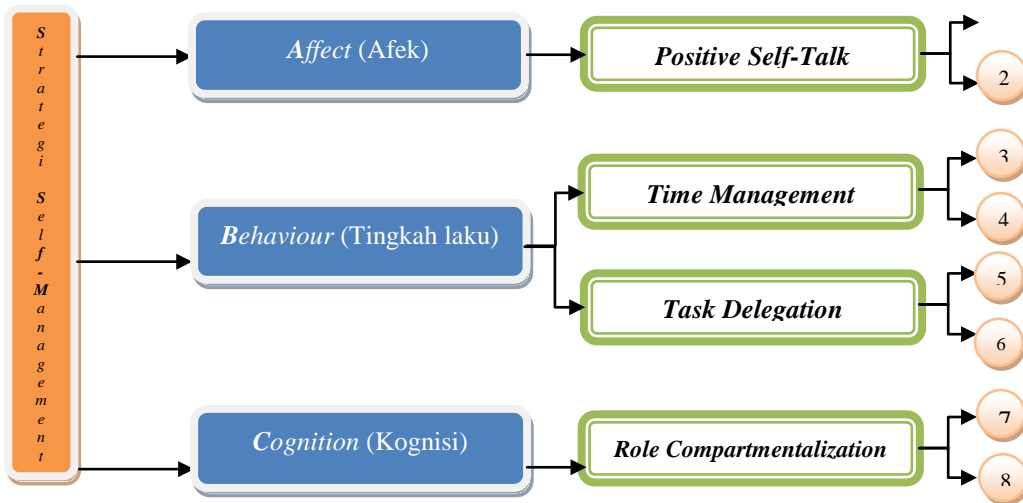
Ada banyak alasan yang melatarbelakangi seorang ibu mengambil keputusan bekerja dengan segala konsekuensinya. Keputusan menjadi ibu bekerja dapat muncul dari alasan yang bersifat ekonomi, fisik ataupun psikis. Konsekuensi negatif dan positif pada ibu bekerja tidak dapat dihindari. Hal yang dapat dilakukan bagi ibu bekerja adalah mengantisipasi sebelum terjadinya konflik kerja dan keluarga atau mengubah situasi yang telah menjadi konflik, salah satunya dengan membangun strategi *self-management* pada ibu bekerja.

3. Strategi *Self-Management* dalam Mengatasi *Work-Family Conflict*

Definisi strategi *self-management* dalam mengatasi *work family conflict* merupakan kolaborasi antara Haddock (dalam Degenova, 2005), O'Keffe (dalam Miranti, 2009) dan William (2006) yang akan dijadikan dasar dalam penelitian ini, yaitu cara khusus yang digunakan individu dalam mengatasi permasalahan pekerjaan dan keluarga dengan upaya menyeimbangkan keduanya (Handdock, dalam Degenova, 2005) melalui fungsi afek, tingkah laku dan kognisi individu (O'Keefe, dalam Miranti 2009) agar dapat meraih tujuan hidup yang diinginkan (William, 2006).

Indikator strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* disusun berdasarkan kolaborasi antara aspek-aspek strategi *self-management* O'Keefe (dalam

Miranti, 2009), empat strategi *self-management* William (dalam 2006) dan delapan strategi adaptif Haddock (dalam DeGenova, 2005), seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar Kolaborasi antara 3 Aspek Strategi *Self-Management*, 4 Strategi *Self-Management* dan 8 Strategi Haddock

Indikator strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* disusun berdasarkan tiga aspek *self-management* oleh O'Keefe (dalam Miranti, 2009), yaitu afek (A), tingkah laku (B) dan kognisi (C) yang selanjutnya dilakukan penggolongan empat strategi *self-management* William (2006), yaitu *positive self-talk* (PS), *time management* (TM) dan *task delegation* (TD), serta *role compartmentalization* (RC) berdasarkan kesesuaian antara karakteristik aspek dan strategi. Diilengkapi pula dengan strategi adaptif Haddock (dalam DeGenova, 2005) sebagai indikator dalam pernyataan skala diantaranya tumbuhnya perasaan bangga (1), perasaan akan makna bekerja (2), kerjasama yang baik (3), pengambilan keputusan bersama (4), menghargai waktu (5), menghargai waktu bersama keluarga (6), memelihara batas kerja serta fokus (7) dan produktif di tempat kerja (8).

4. Perbedaan Psychological Well-Being Ditinjau dari Strategi *Self-Management* dalam Mengatasi *Work-Family Conflict* pada Ibu Bekerja

Dalam penelitian ini akan diketahui lebih lanjut mengenai penggunaan strategi yang berbeda-beda pada ibu bekerja, yang nantinya mempengaruhi kondisi *psychological well-being* yang berbeda pula pada ibu bekerja. Hal ini dikarenakan individu dengan fungsi afek, kognisi dan tingkah lakunya masing-masing menunjukkan respon yang berbeda-beda terhadap situasi tertentu dalam kehidupannya. Variasi *psychological well-being* pada masing-masing individu dalam menghadapi kondisi tertentu dengan caranya sendiri (Huppert, 2005) semakin nyata terlihat, terutama pengaruh sifat dan fungsi afek individu

yang dalam hal ini *positive self-talk* adalah salah satu strategi berdasarkan fungsi afek pada individu yang dapat membantu ibu bekerja dalam menyeimbangkan antara urusan kerja dan keluarga, agar lebih mampu mengarahkan diri mereka pada proses pencapaian *psychological well-being*. *Positive self-talk* diasumsikan paling sering digunakan oleh ibu bekerja karena kebanyakan ibu bekerja atau wanita pada umumnya cenderung lebih ekspresif secara emosional (Hati, dalam Locke, 2011). Selanjutnya, *task delegation* merupakan salah satu keterampilan *self-management* yang dapat mengarahkan *psychological well-being* kedua setelah *positive self-talk* karena dapat menghemat waktu, terhindar dari frustrasi dan demotivasi diri karena gagal mencapai target. Strategi berikutnya adalah *time management* yang oleh Douglass (1980) dinyatakan penting dengan cara menitik beratkan pada pengelolaan diri untuk menggunakan waktu sebaik mungkin. Terakhir, strategi *role compartmentalization* yang oleh Douglass (1980) disebutkan menjadi poin tersulit bagi ibu bekerja dalam upaya mengatasi *work-family conflict*.

C. Metode Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : *psychological well-being* sebagai variabel tergantung dan strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* sebagai variabel bebas. *Psychological well-being* adalah suatu kondisi yang menunjukkan kehidupan positif, seimbang dan berkelanjutan pada individu yang terus tumbuh dan berkembang dalam menghadapi tantangan menuju kondisi terbaik dalam pencapaian penuh potensi individu, meliputi kondisi fisik, mental dan sosialnya.

Strategi *self-management* dalam mengatasi *work family conflict* adalah cara khusus yang digunakan individu dalam mengatasi permasalahan pekerjaan dan keluarga dengan upaya menyeimbangkan keduanya melalui fungsi afek, tingkahlaku dan kognisi individu agar dapat meraih tujuan hidup yang diinginkan.

2. Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah ibu bekerja di Bank Persero (BUMN) di Surakarta, meliputi PT. Bank A, B, C dan D (Persero) Tbk. Nama disamarkan menjadi PT. Bank A, B, C dan D (Persero) Tbk karena permintaan dari pihak terkait untuk menjaga kerahasiaan pegawai sesuai dengan kode etik yang telah ditetapkan pihak terkait. Sampel adalah ibu bekerja di PT. Bank A, B, C dan D (Persero) Tbk yang memiliki karakteristik atau ciri-ciri yang dikehendaki sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Alat Ukur

Psychological well-being dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti berdasarkan enam aspek PWB yang disebutkan oleh Ryff (1995), Keyes (2002) dan Seifert (2005), meliputi penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), tujuan dalam hidup (*purpose in life*) dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Skala terdiri dari 25 aitem *favourable* dan 25 aitem *unfavourable* dengan penilaian empat kategori jawaban.

Strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang dibuat peneliti berdasarkan indikator strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* yang disusun atas kolaborasi antara tiga aspek *self-management* O'Keefe (dalam Miranti, 2009), yaitu afek (A), tingkahlaku (B) dan kognisi (C) yang selanjutnya dilakukan penyesuaian karakteristik dan penggolongan masing-masing strategi *self-management* William (2006), yaitu *role compartmentalization*, *positive self-talk*, *time management* dan *task delegation*. Diilengkapi pula dengan strategi adaptif Haddock (dalam DeGenova, 2005) sebagai indikator pernyataan pada skala yang dikategorikan sama rata ke dalam kategorisasi strategi *self-management* dan aspek-aspek *self-management*. Strategi Haddock meliputi tumbuhnya perasaan bangga, perasaan akan makna bekerja, kerjasama yang baik, pengambilan keputusan bersama, menghargai waktu kerja, menghargai waktu bersama keluarga, memelihara batas kerja serta fokus dan produktif di tempat kerja. Skala terdiri dari 30 aitem *favourable* dan 30 aitem *unfavourable* dengan penilaian empat kategori jawaban.

4. Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini, digunakan analisis varians klasifikasi satu arah (*One Way ANOVA*) yang dibantu dengan *SPSS for MS Windows version 14.0*.

D. HASIL ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI

1. Uji Asumsi

Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena hasil uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov pada variabel *psychological well-being* untuk keempat

strategi *self-management* menunjukkan *p-value* lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, hasil perhitungan uji homogenitas menunjukkan angka sebesar 0,288 dan dapat disimpulkan bahwa keempat kelompok data *psychological well-being* ditinjau dari strategi *positive self-talk*, *time management*, *task delegation* dan *role compartmentalization* memiliki varians yang sama.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan *One-Way ANOVA*. Berdasarkan perhitungan statistik, $F_{hitung} = 1,165$ dan $p \text{ (sig.)} = 0,329$. Oleh karena $p > 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,165 < 2,739$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan bahwa strategi *self-management* yang digunakan ibu bekerja dalam mengatasi *work-family conflict* tidak menyebabkan perbedaan yang signifikan terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja di Bank BUMN di Surakarta pada taraf kepercayaan 95%.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *One Way ANOVA* menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang berbunyi, ada perbedaan *psychological well-being* ditinjau dari strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* pada ibu bekerja, ditolak. Hal ini dikarenakan masing-masing strategi berperan sebagai fungsi afek, tingkah laku dan kognisi dalam diri individu yang sistem bekerjanya saling terpisah tetapi saling mempengaruhi, sehingga ketiga fungsi tersebut sama-sama diperlukan untuk mengatasi *work-family conflict* pada ibu bekerja dan sama-sama besarnya dalam berkontribusi mengarahkan *psychological well-being* ibu bekerja (Yates, 1986). Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Irawaty (2008), Dewi (2006) dan teori Lazarus (dalam Yates, 1986). Selain itu, faktor lain yang menyebabkan tidak terjadinya perbedaan yang signifikan adalah karakteristik dari *work-family conflict* yang bersifat *daily living*.

Hipotesis memang tidak terbukti secara statistik, namun dari skor rata-rata *psychological well-being* dapat diamati karakteristik ibu bekerja dalam mengatasi *work-family conflict*, yaitu adanya kecenderungan yang lebih besar dalam menggunakan strategi *positive self-talk* untuk mengarahkan dirinya mencapai *psychological well-being*. Hal ini sesuai dengan teori Fischer (dalam Locke, 2011). Selain itu, rata-rata nilai 125; 123,21; 120,25 dan 119,5, dapat dimaknai bahwa keempat strategi *self-management* mengarahkan ibu bekerja pada kondisi *psychological well-being* yang memadai. Hal ini

didasarkan pada uraian tabel 16 (tabel deskriptif) yang menunjukkan bahwa skor rata-rata keempat strategi *self-management* berada jauh di atas batas minimum 84.

Strategi *self-management* yang paling banyak digunakan oleh ibu bekerja adalah strategi *positive self-talk* sejumlah 36 orang atau 50% dari jumlah total ibu bekerja, yang selanjutnya diikuti pula oleh ketiga strategi lainnya, yaitu strategi *task delegation* sejumlah 14 orang (19,44%), strategi *time management* sejumlah 12 orang (16,67%) dan strategi *role compartmentalization* sejumlah 10 orang (13,89%). Hal ini dikarenakan separuh lebih ibu bekerja di 4 Bank BUMN di Surakarta menempuh pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 52 orang (72%) dan berusia antara 24-39 tahun sebanyak 40 orang (55,6%).

Kelemahan dalam penelitian ini diantaranya, minimnya interaksi peneliti secara langsung kepada subjek penelitian karena keterbatasan wewenang. Sedangkan keistimewaan penelitian ini dapat dilihat dari upaya peneliti untuk mengkolaborasikan variabel strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* serta masih sangat jarang tema penelitian seperti yang dilakukan oleh peneliti dalam lingkup penelitian-penelitian psikologi.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a) Hipotesis yang menyebutkan bahwa ada perbedaan *psychological well-being* ditinjau dari strategi *self-management* dalam mengatasi *work-family conflict* pada ibu bekerja dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Hal ini dikarenakan masing-masing strategi berperan sebagai fungsi afek, tingkah laku dan kognisi dalam diri individu yang sistem bekerjanya saling terpisah tetapi saling mempengaruhi, sehingga ketiga fungsi tersebut sama-sama diperlukan untuk mengatasi *work-family conflict* hingga mencapai *psychological well-being*.
- b) Hipotesis memang tidak terbukti secara statistik, namun berdasarkan skor rata-rata *psychological well-being* dapat diketahui karakteristik ibu bekerja dalam mengatasi *work-family conflict*, memiliki kecenderungan menggunakan strategi *positive self-talk* untuk mengarahkan dirinya mencapai *psychological well-being*.
- c) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa strategi *positive self-talk* merupakan strategi *self-management* yang paling banyak digunakan oleh ibu bekerja, dikaitkan dengan pendidikan terakhir dan usia ibu bekerja.

2. Saran

a) Kepada ibu bekerja

Disarankan untuk membangun fungsi afek, tingkah laku dan kognisi secara bersamaan danimbang melalui strategi *self-management* sebagai salah satu cara untuk mengatasi *work-family conflict* hingga mencapai *psychological well-being*.

b) Kepada institusi terkait

Bagi institusi-institusi terkait yang mempekerjakan wanita yang telah menikah diharapkan untuk terus membangun iklim bekerja yang nyaman, kondusif dan suportif bagi ibu bekerja yang berkarakteristik memiliki kecenderungan menggunakan fungsi afeknya dalam mengatasi *work-family conflict* yang bersifat *daily living* dengan membangun *self-management* pada diri ibu bekerja agar lebih mampu mengarahkan diri mencapai *psychological well-being*. Atau dapat pula dikemas dalam bentuk pelatihan yang bertemakan *self-management*.

c) Kepada praktisi atau pihak terkait lainnya

Bagi praktisi terkait, seperti psikolog, konselor, atau pun bagian personalia diharapkan dapat memberikan saran atau pun referensi terkait cara-cara mempertahankan *psychological well-being* dengan membangun *self-management* pada diri ibu bekerja sebagai salah satu alternatif upaya dalam mengatasi *work-family conflict*.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, khususnya ilmuwan psikologi yang berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang serupa, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan bahan informasi. Penulis menyarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut dengan memperbanyak jumlah subjek, mencermati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi proses penelitian (seperti tempat penelitian yang sulit diakses sehingga proses penelitian tidak berjalan persis sesuai kehendak peneliti) dan mencari faktor-faktor lain yang lebih dapat memperlihatkan perbedaan *psychological well-being*, seperti: latar belakang budaya, kepribadian (terbuka atau tertutup), faktor internal (sikap optimis dan selalu berusaha keras), harga diri, atau faktor lain yang belum ditemukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amawidyati, Sukma Adi Galuh dan Muhana Sofiaty Utami. 2007. Religiusitas dan Psychological Well-Being pada Korban Gempa. *Jurnal Psikologi, Volume 34, No.2, 164-176*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arinta, Imelda L dan Saifuddin Azwar. 1993. Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran-Ganda Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi, No. 2, 20-30*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Atribusi, Lisensi. 2011. Daftar Bank di Indonesia. *Internet*. www.wikipedia.com. Diakses tanggal 2 Agustus 2011.
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budi, Triton Prawira. 2006. *SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Claessens, Brigitte J.C., Wendelien van Eerde, Christel G. Rutte, dan Robert A. Roe. 2007. A Review of The Time Management Literature. *Journal of Personnel Review, Vol.36, Iss.2, page 255*. Netherlands: Univrsiteit Maastricht.
- Compton, William C. 2005. *Introduction to Positive Psychology*. USA: Wadsworth.
- Dawson, Sandra L. dan Brian H. Kleiner. 1992. Lessons from Successful Women Business Leaders. *Journal of Equal Opportunities International, Vol. 11, 6, Hal. 1*.
- DeGenova, Mary K and F. Philip Rice. 2005. *Intimate Relationships, Marriaeges, and Families, Sixth Edition*. United States: Mc Graw Hill.
- Dewi, Luh Kusuma, Artiawati Mawardi dan Khanis Suvianita. 2006. Dinamika Konflik Kerja-Keluarga pada Guru. *Anima: Indonesian Psychological Journal, Vol. 22, No. 3, 263-275*.
- Dewi, Pracasta Samya. 2007. Subjective Well-Being (SWB) Anak dari Orang Tua yang Bercerai. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

- Dierendonck, Dirk Van, Dario Diaz, Raquel Rodriguez Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno-Jimenez. 2007. Ryff's Six-factor Model of Psychological Well-Being, A Spanish Exploration. *Soc Indic Res Journal*. Vol.87:473-479. Retrieved from www.springerlink.com/index/96jn812345426877.Pdf.
- Douglass, Merrill E dan Donna N. Douglass. 1980. *Manage Your Time, Manage Your Work, Manage Yourself*. USA: Amacom.
- Gruyter, Aldine de. 2003. John Mirowsky and Catherine E. Ross: Education, Social Status and Health. *Canadian Journal of Sociology Online*, 242 pp.
- Hall, Calvin S., Gardner Lindzey, John Wiley dan Sons. 1993. *Psikologi Kepribadian 2: Teori-teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*. Disunting oleh A. Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius.
- Hammer, Leslie and Cynthia Thompson. 2003. Work-Family Role Conflict. *Internet*. <http://library.bc.edu>. Diakses tanggal 26 Januari 2011.
- Handayani, Arri. 2009. Konsep Diri Wanita Karir. *Majalah Psikologi, Volume III*.
- Hartono. 2010. *SPSS 16.0: Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haryanto, Rudy dan P.Tommy Y.S. Suyasa. 2007. Persepsi terhadap Job Characteristic Model, Psychological Well-Being dan Performance (Studi pada Karyawan PT.X). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi, Vol.9, No.1, Hal. 67-92*.
- Haynes, Marion E. 2010. *Manajemen Waktu, Edisi Ketiga*. Jakarta: Indeks.
- Hearn, Wendy. 2010. Time Management for Working Mothers. *Internet*. www.business-personal-coaching.com. Diakses tanggal 15 Januari 2011.
- Herbyanti, Deni. 2009. Kebahagiaan (Happiness) pada Remaja Daerah Abrasi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol. II, No. 2*. Surakarta: UMS.
- Huppert, Felicia A, Nick Baylis dan Barry Keverne. 2005. *The Science of Well-Being*. United States of America: Oxford University Press Inc.
- Ichsan. 2010. Visi-Misi dan Sejarah Bank BRI. *Internet*. <http://tunas63.wordpress.com/2010/06/23/visi-misi-dan-sejarah-bank-bri/>. Diakses tanggal 12 Agustus 2011.
- Iskandar. 2007. Wanita Bekerja, Masihkah Diperdebatkan?. *Internet*. Waspada online: <http://www.binadarma.ac.id>. Diakses tanggal 20 Januari 2011.

- Irawaty dan Erika S. Kusumaputri. 2008. Pengaruh Manajemen Diri terhadap Intensitas Konflik Peran Ganda (Studi pada Wanita yang Bekerja di Lembaga Pendidikan). *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 10, No. 1, 14-33.*
- Kartono, Kartini. 1981. *Psychologi Wanita: Wanita sebagai Ibu dan Nenek*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Keyes, Corey L.M., Dov Shmotkin dan Carol D. Ryff. 2002. Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol.82, No.6, 1007-1022.*
- Khusna, Al dan Hepi Wahyuningsih. 2007. Kualitas Perkawinan Individu yang Menikah Tanpa Pacaran. *Jurnal Psikologika, Nomor 24, Tahun XII.*
- Lamanna, Mary Ann and Agnes Riedmann. 1987. *Marriages and Families: Making Choices and Facing The Change, 4th Edition*. N.Y.C: Wadsworth.
- Locke, Abigail. 2011. The Social Psychologising Of Emotion And Gender: A Critical Perspective. *Journal of Critical Studies, Vol. 34, pg. 185, 22 pgs.* Amsterdam. Retrieved from <http://proquest.umi.com>.
- Matejka, J. Kenneth, Dunsing, Richard J. 1987. The Delegation Matrix. *Journal of Manage, Vol.39, Edisi 1, pg 5.*
- Miranti, Rizka Gita. 2009. Self-Management pada Orang Tua Tunggal Wanita yang Bekerja. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mirowsky, John dan Catherine E. Ross. 1999. Economic Hardship Declines with Age: Reply to Hardy & Hazelrigg. *American Sociological Review, Vol. 64, No. 4, P. 577-584.* American Sociological Association. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2657257>.
- Monks, F.J., A.M.P. Knoers dan Siti Rahayu Haditono. 2002. *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moeljono, Djokosantoso. 1999. *Lampiran SK Nokep 23-DIR/ TMT/ 2/ 99*. Retrieved from <http://books.google.co.id/books?id>.
- Mufida, Alia. 2008. Hubungan Work-Family Conflict dengan Psychological Well-Being Ibu yang Bekerja. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muncy, James A. 1986. Affect and Cognition: A Closer Look At Two Competing Theories. *Journal of Consumer Research, Volume 13, Hal. 226-230*. UT: Association for Consumer Research.
- Myers, DG. 2002. *Social Psychology*. New York: McGraw Hill.

- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Neck, Chris P dan Charles C. Manz. 1992. Thought Self-Leadership: The Influence of Self-Talk and Mental Imagery on Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 7, hal. 681.
- Papalia, Diane E, Sally Wendkos Olds, Ruth Duskin Feldman. 2009. *Perkembangan Manusia, Edisi 10, Buku 2*. Terjemahan Human Development. Jakarta: Salemba Humanika.
- Prawitasari, Ammiriel Kusumoayu, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono. 2007. Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Berperan Jenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, Vol. 9, No. 2, Hal. 1-13.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- PT. Bank B (Persero) Tbk. 2011. Bank BTN. *Internet*. [http:// www.btn.co.id/TentangBTN/VisiMisi](http://www.btn.co.id/TentangBTN/VisiMisi). Diakses tanggal 2 Agustus 2011.
- PT. Bank D (Persero) Tbk. 2011. Bank BNI. *Internet*. [http:// www.bni.co.id/TentangBNI/VisiMisi/tabid/188/Default.aspx](http://www.bni.co.id/TentangBNI/VisiMisi/tabid/188/Default.aspx). Diakses tanggal 2 Agustus 2011.
- Purtojo, Lisnawati R. 1999. Menyeimbangkan Peran Publik dan Peran Domestik: Suatu Konsekuensi atas Peran Ganda yang Dipilih oleh Perempuan. *Majalah Ilmiah Psikologi, Kognisi*, Vol. 3, No. 1, Hal. 13-17.
- Putri, Alfadioni Utami dan Fathul Himam. 2005. Ibu dan Karir: Kajian Fenomenologi Terhadap Dual-Career Family. *Jurnal Psikologi, Volume 32, No. 1*, 47-60. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Putrianti, Flora Grace. 2007. Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau dari Dukungan Suami, Optimisme dan Strategi Coping. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, Vol. 9, No. 1, Hal. 3-17.
- Rakhmat, Djalaluddin. 1999. *Psikologi Komunikasi*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rau, B. (2003). Flexible Work Arrangements, a Sloan Work and Family Encyclopedia entry. *Internet*. <http://wfnetwork.bc.edu>. Diakses tanggal 26 Januari 2011.
- Reksoatmodjo, Tedjo N. 2009. *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rice, F. Philip and Kim Gale Dolgin. 2001. *The Adolescent: Development, Relationships, and Culture, Tenth Edition*. USA: A Pearson Education Company.

- Roberts, Shauna S. 2007. Improve Your Life with Positive Self-Talk. *Journal in Proquest Medical Library*, 60, 6, hal. 47.
- Rothstein, Mitchell G. and Ronald J. Burke. 2010. *Self-Management and Leadership Development*. UK: Edward Elgar Publishing Limited
- Ryff, Carol D. 1989. Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 57, No. 6, 1069-1081. American Psychological Association, Inc.
- _____ dan Corey Lee M. Keyes. 1995. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol. 69, No.4, 719-727. American Psychological Association, Inc.
- _____ dan Burton H. Singer. 2008. Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Study*, Vol. 9, 13-39. Springer Inc.
- Santrock, John W. 2002. *Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid II*. Terjemahan *Life-Span Development*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Sastriyani, Siti Hariti. 2005. *Women in Public Sector (Perempuan di Sektor Publik)*. Yogyakarta: Pusat Studi Wanita UGM.
- Schafer, Walter. 2000. *Stress Management for Wellness, 4th Edition*. Australia: wadsworth Publication.
- Schultz, D. 2002. *Psikologi Pertumbuhan: Model-Model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Seifert, Tricia A. 2005. The Ryff Scales of Psychological Well-Being. Assesment Notes. *Internet*. www.liberalarts.wabash.edu. Diakses tanggal 17 Januari 2011.
- Shreve, Anita and Patricia Lone. 1986. *Working Mother: A Guide to Fitness+Health*. Toronto: The C.V. Mosby Company.
- Sigelman, Carol K and David R. Shaffer. 1994. *Life-Span Human Development, Second Edition*. Amerika: Brook Cole Publishing Company.
- Simanjuntak, Payaman J, Azizah Al-Hibri, Suad Ibrahim Salih, Lopian M. Gandi, Bustanul Arifin, Nursyahbani Katjasungkana, H.M. Atho Mudzhar, Tapi Omas Ihromi, Saparinah Sadli, Zakiah Darajat, Faiqoh, Nana Nurliana Soeyono, SC Utami Munandar, A. Suhaenah Suparno. 2001. *Wanita dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.

- Stoner, James A.F. 1994. *Management*. Australia: Prentice Hall Australia.
- Suhartini, Herni. 1992. Pengaruh Metode Pengelola Diri Sendiri Terhadap Prestasi Kerja Praktek Harian. *Jurnal Psikologi, Tahun XIX, No. 1, Hal. 25-30*.
- Supardi, Titi Irawati. 1987. Perbedaan Motif Berprestasi Antara Siswa yang Ibunya Bekerja dan Siswa yang Ibunya Tidak Bekerja pada Siswa-Siswi Kelas I SMA Negeri 3 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Indonesia*. ISPSI Pusat.
- Sobur, Alex. 2003. Psikologi Umum. Bandung: Pustaka Setia.
- Soepangat, Parwati. 1987. Pengaruh Lingkungan Budaya terhadap Keibuan dan Emansipasi sebagai Bentuk Aktualisasi-Diri Wanita: Studi Kasus para Ibu-Ibu Pekerja di Beberapa Kota di Jawa, Suatu Pendekatan melalui Teori Psikologi Budaya. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Universitas Padjajaran.
- Takwin, Bagus, Evita E.Singgih and Sahat Khrisfianus Panggabean. 2008. The Role of Self-Management in Increasing Subjective Well-Being of DKI Jakarta's Citizens. *Papers*. Retrieved from [http://ui.academia.edu/ Bagus Takwin/Papers/220342](http://ui.academia.edu/Bagus_Takwin/Papers/220342). Diakses tanggal 2 Februari 2011.
- Tusya'ni, Aliya. 2007. Hubungan Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis pada Ibu Bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Widhiarso, Wahyu. 2011. *Menghitung Koefisien Alpha Berstrata*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM. Retrieved from [http:// widhiarso. staff.ugm.ac.id/files/Widhiarso%20-20 Menghitung_Koefisien_Alpha_ Berstrata. pdf](http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Widhiarso%2020Menghitung_Koefisien_Alpha_Berstrata.pdf). Diakses tanggal 8 Agustus 2011.
- William, Brian K., Sawyer, Stacey C. dan Carl M. Wahlstrom. 2006. *Marriages, Families, and Intimate Relationships: A Practical Introduction*. USA: Pearson.
- Yates, Brian T. 1986. *Self-Management: The Science and Art of Helping Yourself*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Yoyo, Toni. 2007. Manajemen Diri. *Internet*. <http://www.andriewongso.com/>. Diakses Tanggal 2 Januari 2011.

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN EMOSIONAL KELUARGA DAN RESILIENSI DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI KEMOTERAPI PADA PASIEN KANKER DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA

Febi Dwi Setyaningsih, Makmuroch, Tri Rejeki Andayani

Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret Surakarta

Abstrak

Kemoterapi adalah salah satu cara pengobatan kanker yang dilakukan dengan memasukkan obat-obatan anti-kanker ke tubuh pasien. Kemoterapi sebagai salah satu pilihan utama pengobatan untuk penyakit kanker memiliki berbagai efek samping yang dapat menimbulkan kecemasan dalam diri pasien. Pasien yang mendapatkan dukungan emosional dari keluarga akan terhindar dari kecemasan menghadapi kemoterapi karena adanya berbagai perasaan positif yang dirasakan pasien dengan tersedianya dukungan emosional keluarga. Resiliensi dalam diri pasien akan dapat mengurangi kecemasan menghadapi kemoterapi ketika muncul bersama dengan dukungan emosional keluarga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan emosional keluarga dan resiliensi dengan kecemasan menghadapi kemoterapi serta hubungan antara masing-masing variabel prediktor, yaitu dukungan emosional keluarga dan resiliensi, dengan kecemasan menghadapi kemoterapi.

Populasi penelitian adalah pasien kanker yang menjalani kemoterapi di RSUD Dr. Moewardi Surakarta dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden yang diambil menggunakan *purposive incidental sampling*. Pengumpulan data penelitian menggunakan Skala Kecemasan Menghadapi Kemoterapi (daya beda *item* = 0,433-0,900; reliabilitas = 0,974), Skala Dukungan Emosional Keluarga (daya beda *item* = 0,391-0,889; reliabilitas = 0,967), dan Skala Resiliensi (daya beda *item* = 0,395-0,866; reliabilitas = 0,978).

Uji F dalam teknik analisis regresi berganda menunjukkan $F_{hitung} = 9,649$ ($F_{tabel} = 3,195$; $F_{hitung} > F_{tabel}$) dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan signifikan antara dukungan emosional keluarga dan resiliensi dengan kecemasan menghadapi kemoterapi. Besarnya hubungan antara dukungan emosional keluarga dan resiliensi dengan kecemasan menghadapi kemoterapi ditunjukkan dari nilai $R = 0,540$. Kontribusi dukungan emosional keluarga dan resiliensi terhadap kecemasan menghadapi kemoterapi adalah sebesar 29,1%. Uji t antara dukungan emosional keluarga dan kecemasan menghadapi kemoterapi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,311$ ($t_{tabel} = 2,012$; $t_{hitung} > t_{tabel}$), $p = 0,025$ ($p < 0,05$), dan $B = -0,795$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara dukungan emosional keluarga dan kecemasan menghadapi kemoterapi. Hubungan resiliensi dengan kecemasan kemoterapi tidak signifikan terlihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai nilai $t_{hitung} = 0,217$ ($t_{tabel} = 2,012$; $t_{hitung} < t_{tabel}$), $p = 0,829$ ($p > 0,05$), dan $B = -0,060$.

Kata kunci: kemoterapi, kecemasan menghadapi kemoterapi, dukungan emosional keluarga, resiliensi

A. PENDAHULUAN

Menjadi pribadi yang sehat fisik dan psikis adalah harapan setiap individu. Ada kalanya harapan ini tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. Terdapat berbagai jenis penyakit fisik