

Hubungan Antara Tipe Kepribadian *Big Five* Dengan *Work-Family Conflict* Pada Perawat

Sherly Anggraini, Anna Rozana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

sherlyyanggraini@gmail.com

Abstract—Nurse is one of the professions that is mostly dominated by female workers. Female nurses who are married are faced with two roles at once, namely the roles as workers and housewives. If they cannot balance their roles at work and family, it can cause conflict, which is known as work-family conflict (Greenhaus & Beutell, 1985). One of the important factors that can affect work-family conflict is personality. This study aims to determine the closeness of the relationship between the big five personality type (McCrae & Costa, 1992) and work-family conflict (Greenhaus & Beutell, 1985). The method used is the correlation method. Data processing using the Spearman Rank analysis technique. The subjects in this study were 100 female nurses at the Muhammadiyah Bandung Hospital. Measurements were made using the Big Five Inventory measurement tool from John & Srivastava (1999) which has been adapted into Indonesian language and culture by Neila Ramdani (2012), Work-Family Conflict from Carlson & Kacmar adapted by Indah Kuntari (2016). The results showed that the big five personality types that had a significant negative relationship with work-family conflict were extraversion personality types ($r = -0.592$ and $p < 0.05$), agreeableness ($r = -0.559$ and $p < 0.05$), conscientiousness ($r = -0.679$ and $p < 0.05$), and openness ($r = -0.521$ and $p < 0.05$). Meanwhile, neuroticism personality type has a positive and significant relationship with work-family conflict ($r = 0.593$ and $p < 0.05$).

Keywords— *Big-Five Personality, Work-Family Conflict, Nurse.*

Abstrak—Perawat merupakan salah satu profesi yang paling banyak didominasi oleh tenaga kerja wanita. Perawat wanita yang telah berkeluarga, dihadapkan oleh dua peran sekaligus, yaitu perannya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Apabila tidak dapat menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga maka dapat menimbulkan konflik, yang disebut sebagai work-family conflict (Greenhaus & Beutell, 1985). Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi work-family conflict adalah kepribadian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara tipe kepribadian big five (McCrae & Costa, 1992) dengan work-family conflict (Greenhaus & Beutell, 1985). Metode yang digunakan adalah metode korelasional. Pengolahan data menggunakan teknik analisis Rank Spearman. Subjek pada penelitian ini adalah 100 orang perawat wanita di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan alat ukur Big Five Inventory dari John & Srivastava (1999) yang telah diadaptasi kedalam bahasa dan budaya Indonesia oleh Neila Ramdani (2012), Work-Family Conflict dari Carlson & Kacmar yang diadaptasi

oleh Indah Kuntari (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian big five yang memiliki hubungan negatif signifikan dengan work-family conflict adalah tipe kepribadian extraversion ($r = -0,592$ dan $p < 0,05$), agreeableness ($r = -0,559$ dan $p < 0,05$), conscientiousness ($r = -0,679$ dan $p < 0,05$), dan openness ($r = -0,521$ dan $p < 0,05$). Sedangkan tipe kepribadian neuroticism berhubungan positif dan signifikan dengan work-family conflict ($r = 0,593$ dan $p < 0,05$).

Kata Kunci— *Big-Five Personality, Work-Family Conflict, Perawat.*

I. PENDAHULUAN

Jumlah tenaga kerja wanita semakin meningkat pada beberapa tahun terakhir khususnya di Jawa Barat. Berdasarkan hasil data dari Badan Pusat Statistik Indonesia, sampai Februari 2019 Jawa barat menjadi provinsi nomor dua se-Indonesia yang memiliki jumlah tenaga kerja wanita terbanyak. Di Jawa Barat, jumlah tenaga kerja wanita di tahun 2017 mencapai 7.381.650 jiwa, sedangkan pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja wanita mencapai 7.693.523 jiwa, dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 8.130.910 jiwa (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2017; 2018; 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya minat wanita untuk bekerja.

Meskipun data statistik menunjukkan bahwa telah banyak wanita di Indonesia yang memasuki dunia kerja, namun budaya Indonesia masih menganggap bahwa prioritas utama seorang wanita adalah mengurus keluarganya, sehingga meskipun seorang wanita mendalami pekerjaannya, wanita tersebut tetap wajib lebih mementingkan keluarganya (Kementerian Riset & Teknologi Republik Indonesia, 2009). Menjalankan dua peran sebagai seorang pekerja dan juga menjalankan peran sebagai ibu tidaklah mudah. Wanita pekerja yang sudah menikah dan mempunyai anak, memiliki tuntutan yang lebih dibandingkan dengan wanita yang belum menikah, sehingga wanita pekerja yang sudah berkeluarga lebih banyak mengalami stress daripada wanita yang belum menikah (Apreviadizy dan Puspitacandri, 2014).

Wanita bekerja yang sudah menikah dituntut untuk dapat menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarganya. Namun berdasarkan Harvard Business Review tahun 2014 menyatakan bahwa tujuh dari sepuluh pekerja masih berjuang untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Ketika

mencoba untuk memenuhi perannya di pekerjaan dan keluarga, peran ini mungkin dapat tidak kompatibel, sehingga dapat memicu *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985) adalah salah satu bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan keluarga.

Banyak dampak negatif yang ditimbulkan dari *work-family conflict*, tidak hanya bagi diri perawat itu sendiri tetapi juga lingkungan sosialnya, yaitu baik pekerjaan maupun keluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Alteza (2018), diketahui *work-family conflict* berefek langsung terhadap kesejahteraan psikologis perawat dan gangguan kesehatan. *Work-family conflict* juga dapat berdampak terhadap anggota keluarga, yaitu berupa perasaan terabaikan karena kurang mendapatkan perhatian, serta sikap dan perilaku yang kurang menyenangkan, sedangkan dalam kaitannya dengan organisasi, *work-family conflict* pada wanita yang bekerja berkaitan dengan menurunkan produktivitas kerja (Hidayati & Alteza, 2018).

Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami *work-family conflict* adalah perawat, jam kerja yang panjang, jadwal kerja yang tidak teratur dan shift kerja dianggap sebagai faktor risiko utama yang dapat menyebabkan *work-family conflict* (Lagerström et al., 2010; Lambrecht et al., 2014; Takeuchi & Yamazaki, 2010). Perawat wanita yang bekerja dengan sistem shift lebih rentan mengalami *work-family conflict* yang tinggi dikarenakan dengan adanya pembagian jam kerja ini dapat membuat waktu bersama keluarga menjadi semakin berkurang (Urip, 2015 dalam Sabella 2017). Selain itu menurut Dierdorff & Ellington (2008) Pekerjaan yang memiliki tanggung jawab terhadap orang lain ditemukan sebagai salah satu faktor yang terkait dengan *work-family conflict*.

Hal tersebut juga terjadi pada perawat wanita di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, dimana berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Anwar dan Diantina (2017) pada 30 perawat wanita di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, didapatkan bahwa perawat wanita yang sudah menikah mengalami *work-family conflict* yang tinggi. Dimana menurut studi, wanita lebih rentan mengalami *work-family conflict* daripada laki-laki, karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga bersifat lebih fleksibel sedangkan pekerjaan wanita lebih bersifat rutinitas, seperti halnya tanggung jawab mengurus anak, terutama anak yang berusia di bawah 12 tahun (Ahmad, 2005; Ford et al., 2007 dalam Handayani 2013).

Mengingat banyaknya efek negatif yang ditimbulkan akibat dari *work-family conflict*, oleh karena itu penting untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga sehingga tuntutan dari kedua peran dapat dipenuhi. Dibandingkan dengan studi ekstensif faktor lingkungan dalam penelitian *work-family conflict*, peran perbedaan individu sejauh ini masih sering terabaikan (Byron, 2005; Eby et al., 2005). Sedangkan berdasarkan

hasil meta analisis yang dilakukan oleh Allen, Johnson, Saboe, Cho & Evans (2012) didapatkan hasil bahwa lebih banyak pekerjaan yang didasarkan pada kepribadian sebagai kontributor dari *work-family conflict*.

Trait atau sifat kepribadian dapat mempengaruhi kognisi dan persepsi situasi dalam pekerjaan dan keluarga, yang pada akhirnya dapat memengaruhi bagaimana seseorang dapat mengalami *work-family conflict* (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). *Trait* kepribadian memiliki kapasitas untuk dapat mempengaruhi pilihan perilaku seseorang, sehingga dapat memengaruhi *work-family conflict* (Wayne et al., 2004). Michel & Clark (2013) menyatakan bahwa ciri-ciri kepribadian tertentu dapat bertindak sebagai sumberdaya yang dapat dimanfaatkan individu untuk membantu dalam mengatasi tekanan *work-family conflict* sementara sifat-sifat lain dapat memperburuk pengalaman *work-family conflict*. *Big Five* merupakan gabungan *trait* kepribadian yang menunjukkan pikiran, perasaan, dan tindakan seorang individu secara konsisten (Goldberg, 1992). Terdapat lima dimensi dasar dalam model *big five personality* yaitu, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Openness to experience*, *Neuroticism*.

Telah terdapat beberapa penelitian mengenai *work-family conflict* yang dikaitkan dengan *big five personality* di berbagai bidang pekerjaan, namun hasil yang didapat berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marzihe Malekiha, Mohammad. R. Abedi, dan Iran Baghban (2012) pada 118 karyawan yang bekerja di bidang kesehatan, diperoleh hasil bahwa *neuroticism* berhubungan positif dengan *work-family conflict*. *Conscientiousness* berhubungan negatif dengan *work-family conflict*. *Agreeableness* berhubungan negatif dengan *work-family conflict*. Sedangkan *extraversion* dan *openness to experience* tidak memiliki hubungan dengan *work-family conflict*.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rismi Darmia, Lukman, dan Nur Afni I. (2018) terhadap 75 orang perawat yang sudah menikah, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *neuroticism* dengan *work-family conflict*. *Conscientiousness* berhubungan negative dengan *work-family conflict*. Sedangkan *extraversion*, *agreeableness* dan *openness to experience* tidak memiliki hubungan dengan *work-family conflict*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh M. Ikhwan Maulana H. dan Uhd Darmawan N. (2016) pada 108 perawat diperoleh hasil bahwa *neuroticism* berpengaruh positif dengan *work-family conflict*, sedangkan *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *openness to experience* berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*. Dilihat dari berbagai penelitian tersebut, yang hasilnya yang tidak konsisten dan berbeda-beda, oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara kepribadian *big five* dengan *work-family conflict*.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalahnya adalah “seberapa erat hubungan tipe kepribadian *Big Five* dengan *work-family conflict* pada perawat?”. Adapun

tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pada lima tipe kepribadian big five dengan work-family conflict pada perawat wanita di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

II. LANDASAN TEORI

A. *Big five Personality*

Menurut McCrae dan Costa (1992) *Big five Personality* merupakan suatu pendekatan dalam psikologi yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima domain kepribadian yang telah dibentuk oleh analisis faktor. Kepribadian, terutama *Big five personality* telah diketahui mempengaruhi pola perilaku dan penafsiran situasi-situasi yang objektif dalam berbagai area kehidupan (Matthew & Deary, 1998). *Trait* atau sifat kepribadian dapat mempengaruhi kognisi dan persepsi situasi dalam pekerjaan dan keluarga, yang pada akhirnya dapat memengaruhi bagaimana seseorang dapat mengalami *work-family conflict* (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). Teori ini merupakan bentuk organisasi dari hirarki kepribadian individu. Semua orang dapat digambarkan dengan kelima *big five*, tetapi beberapa orang dicirikan dengan nilai ekstrim pada salah satu dari dimensi tersebut, dengan kata lain diantara kelima faktor tersebut, manusia cenderung memiliki salah satu faktor yang dominan (Mc Crae & Costa, dalam Fieddman & schustack, 2008).

Menurut McCrae & Costa (1990), *big five personality* terdiri atas lima dimensi yaitu adalah sebagai berikut :

- (1). *Conscientiousness*, digambarkan sebagai individu yang pekerja keras, tertib, teliti, kerja keras, terorganisir dengan baik, tekun tinggi. Selain itu individu dengan *Conscientiousness* tinggi digambarkan sebagai orang yang mandiri, penuh perencanaan, kecenderungan untuk berhati-hati, bertanggungjawab, terorganisir, bekerja keras dan tekun.
- (2). *Agreeableness*, Individu yang memiliki *trait Agreeableness* tinggi digambarkan sebagai individu yang kooperatif, simpati, toleran, suka menolong, mau memaafkan, orang yang suka berterus terang dan cenderung percaya kepada orang lain.
- (3). *Extraversion*, digambarkan dengan individu yang mudah bergaul, ramah, energik, banyak bicara dan antusias. Individu dengan tipe ini lebih banyak menghabiskan waktu mereka untuk mempertahankan hubungan interpersonal dengan orang lain.
- (4). *Openness to Experience*, individu yang tinggi pada tipe kepribadian ini, digambarkan sebagai individu yang imajinatif, kreatif, sensitif, mau menerima perubahan,

cerdas, mempunyai rasa ingin tahu dan tertarik dengan hal-hal baru.

- (5). *Neuroticism*, menggambarkan individu yang cenderung mengalami emosi negatif seperti gelisah, khawatir, ketakutan, tertekan dan emosional, rasa bersalah, dan kecemasan. Individu yang tinggi pada *trait* ini lebih mengalami kecemasan atau stres ketika berada di bawah tekanan, peningkatan rasa khawatir dan stres yang mengarah pada individu yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu

B. *Work-Family Conflict*

Work-family conflict menurut Greenhaus & Beutell (1985) adalah salah satu bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan keluarga. Menurut Netemeyer, Boles dan McMurrian (1996) *work-family conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan individu mengganggu kemampuannya untuk menjalankan tuntutan dalam keluarga dan *work-family conflict* terjadi ketika tanggung jawab atau tuntutan dalam keluarga mengganggu tuntutan pekerjaan.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga aspek *work-family conflict*, yaitu:

- (1). *Time-Based Conflict*, konflik yang terjadi karena waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pada salah satu peran menghambat waktu mereka yang dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya
- (2). *Strain Based Conflict*, konflik yang muncul ketika adanya ketegangan yang dihasilkan dari satu peran yang membuat seorang individu menjadi sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain, yang mungkin diperhatikan oleh gejala seperti stres, kecemasan, depresi dan kelelahan. Karena ketegangan yang dialami pada satu peran menjadikannya sulit untuk memenuhi peran yang lainnya, sehingga kedua peran tersebut menjadi tidak kompatibel.
- (3). *Behavior Based Conflict*, konflik yang muncul ketika pengharapan terhadap suatu perilaku dalam satu peran tidak cocok dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Dimana tingkah laku yang dirasa efektif pada salah satu peran, namun tidak efektif untuk digunakan pada peran lainnya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Hubungan Antara Tipe Kepribadian Big Five Dengan Work-Family Conflict*

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara *big five personality* dengan *work-family conflict* pada perawat, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Rank Spearman. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan antara *extraversion* dengan *work-family conflict* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0,592. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang cukup erat antara *extraversion* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai skor *extraversion* semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan perawat wanita di RS Muhammadiyah Bandung, begitu pula sebaliknya. Tipe kepribadian *extraversion* tinggi menggambarkan individu yang ramah, periang dalam berinteraksi di lingkungan, suka berteman, dan antusias. Hal tersebut memungkinkan perawat untuk mendapatkan dukungan sosial yang dapat membantu mereka di tempat kerja dan di rumah, yang dapat meminimalkan tuntutan waktu dan energi mereka dan karenanya dapat mengurangi konflik antar peran mereka. Selain itu tipe *extraversion* tinggi cenderung memunculkan emosi positif, aktif, dan energik. Karena tingkat energi yang tinggi perawat dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dengan cepat dan lebih sedikit mengalami kelelahan. Individu yang memiliki skor *extraversion* tinggi dapat memandang situasi secara positif, dengan demikian dapat mengurangi ketegangan sehingga dapat mengurangi terjadinya *work-family conflict*.

Hasil uji korelasi antara *agreeableness* dengan *work-family conflict* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0,559. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang cukup erat antara *agreeableness* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor *agreeableness* semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan perawat wanita di RS Muhammadiyah Bandung, dan begitu pula sebaliknya. Individu yang memiliki skor *agreeableness* tinggi digambarkan sebagai individu yang kooperatif, suka menolong, simpatik terhadap orang lain, baik hati, ramah, dan berhati lembut. Hal tersebut memungkinkan perawat wanita di RS Muhammadiyah Bandung memiliki interaksi sosial yang baik dalam lingkungan pekerjaan, keluarga, maupun orang-orang disekitarnya. Dengan karakteristiknya yang ramah, baik hati, dan suka menolong membuat konflik interpersonal yang sedikit dan cenderung mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang sekitarnya. Dukungan sosial secara konsisten terkait dengan *work-family conflict* dan individu dengan tipe *agreeableness* tinggi lebih cenderung menerima dukungan karena sifatnya yang kooperatif dan ramah (Bruck & Allen, 2003).

Perawat dituntut agar dapat memberikan pelayanan nyaman terhadap pasien, yang ditunjukkan dengan sikap peduli, sopan, ramah, dan empati dalam memberikan perawatan pada pasien (Mutupelayankesehatan.net, 2017). Dengan karakteristik perawat yang suka menolong, ramah

dan baik hati, dapat membantu perawat dalam menjalankan perannya sebagai perawat dengan baik dan dapat mengurangi beban dan juga ketegangan, sehingga dapat meminimalisir *work-family conflict*. Selain itu individu dengan *agreeableness* tinggi, umumnya lebih kreatif dan dapat menemukan solusi mereka sendiri ketika mengalami konflik, lebih mudah beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai hal situasi. Perawat dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang akan mereka temukan, sehingga lebih banyak peluang baik dalam domain pekerjaan dan keluarga mereka.

Hubungan antara *conscientiousness* dengan *work-family conflict* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0,679. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang erat antara *conscientiousness* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor *conscientiousness* semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan perawat wanita di RS Muhammadiyah Bandung, dan begitu pula sebaliknya. Tipe *conscientiousness* yang tinggi digambarkan sebagai individu yang mempunyai kemampuan untuk membuat perencanaan, organisasi yang efektif, dan pengelolaan waktu yang efektif, sehingga memungkinkan perawat di RS Muhammadiyah Bandung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, yang dimana hal tersebut dapat mengurangi tekanan waktu dan juga mengurangi risiko timbulnya stress.

Individu yang memiliki *conscientiousness* tinggi, menggambarkan perilaku pemecahan masalah dan mengatasi masalah, dan karena itu lebih mungkin untuk menemukan dan mengimplementasikan berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mengurangi *work-family conflict*. Selain itu individu dengan *conscientiousness* tinggi memiliki keterampilan perencanaan dan pengorganisasian, bekerja keras, rajin, berorientasi pada tujuan, dan bertanggung jawab, sehingga mereka dapat memprioritaskan dan merencanakan apa yang harus dilakukan untuk kedepannya, membuatnya lebih mudah untuk memenuhi tugas mereka di pekerjaan dan keluarga dengan baik serta dapat berkinerja baik. Witt & Carlson, (2006), menyatakan bahwa *conscientiousness* yang tinggi memungkinkan individu untuk menangani berbagai peran dalam pekerjaan dan rutinitas keluarga mereka karena kepercayaan mereka pada kemampuan pribadi mereka.

Hubungan antara *openness to experience* dengan *work-*

TABEL 1. HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPERIBADIAN *BIG FIVE* DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT*

Kepribadian	Koefisien Korelasi	Kriteria Hubungan
<i>Extraversion</i>	-0,592	Cukup Erat
<i>Agreeableness</i>	-0,559	Cukup Erat
<i>Conscientiousness</i>	-0,679	Erat
<i>Neuroticism</i>	0,593	Cukup Erat
<i>Openness</i>	-0,521	Cukup Erat

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2020.

family conflict memiliki nilai keofisien korelasi sebesar -0,521. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang cukup erat antara *openness to experience* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai skor *openness to experience* semakin rendah *work-family conflict* yang dialami perawat wanita di RS Muhammadiyah Bandung, begitu pula sebaliknya. Individu yang memiliki skor *Openness to experience* yang tinggi, digambarkan sebagai individu yang lebih menerima perubahan, tidak bertahan dengan tradisi dan akan kreatif dalam mengembangkan solusi ketika konflik muncul.

Individu yang memiliki tipe *openness to experience* dengan kategori tinggi, mau menggunakan perilaku dan keahlian baru yang dipelajari dalam satu domain untuk digunakan domain yang lain. Selain itu individu dengan skor tinggi pada tipe kepribadian ini, juga ditandai dengan kecerdasan, imajinasi, rasa ingin tahu, dan kreativitas. Rasa ingin tahu dan imajinasi mungkin berguna dalam mengatasi dengan tuntutan dari pekerjaan dan keluarga karena individu-individu ini cenderung pandai memecahkan masalah dan responsif terhadap situasi yang menantang. Skor *openness to experience* tinggi, menggambarkan individu yang memiliki sumber daya yang dapat membuat individu lebih menerima perubahan, dan dalam banyak hal meningkatkan kreativitas individu dalam mengembangkan solusi dan menangani konflik.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *neurotics* dengan *work-family conflict* memiliki nilai keofisien korelasi sebesar 0,593. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup erat antara *neurotics* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai skor *neuroticism* semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan perawat wanita di RS Muhammadiyah Bandung. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor *neuroticism* maka semakin rendah *work-family conflict*.

Individu dengan *neurotics* tinggi cenderung mengalami efek negative seperti kecemasan, kekhawatiran, kemarahan, kesedihan, gugup, dan rasa bersalah. Sifat-sifat ini dapat mempengaruhi persepsi perawat sehingga mereka tidak dapat mengelola perannya di pekerjaan dan peran keluarga secara bersamaan, yang memungkinkan akan meningkatkan *work-family conflict*. *Neuroticism* yang tinggi juga ditunjukkan dengan kurangnya kemampuan untuk memperoleh sumber daya seperti dukungan sosial dan harga diri untuk mengelola pekerjaan dan keluarga peran secara bersamaan.

Individu dengan *neuroticism* tinggi, dimungkinkan lebih memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas keluarga karena mereka menghabiskan waktu dengan rasa khawatir atau fokus pada pengaruh negatif. Sehingga perawat di RS Muhammadiyah Bandung lebih banyak menghabiskan waktu disalah satu perannya, sehingga menghambat tuntutan peran yang lain. Perawat tidak dapat menyelesaikan tugasnya di Rumah Sakit

dengan tepat waktu sehingga telat pulang ke rumah dan membuat tanggung jawabnya di rumah tidak dapat diselesaikan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan *work-family conflict*. Hal ini juga semakin ditegaskan berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa, individu yang tinggi dalam *neuroticism* mungkin kurang efisien dalam proses kognitif karena fiksasi mental negatif pada mereka khawatir dan bersalah (Baer, Peters, Eisenlohr-Mohl, Geiger & Sauer, 2012).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat 56 perawat wanita (56%) di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung mengalami *work-family conflict* yang tinggi dan sebanyak 44 perawat wanita (44%) di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung mengalami *work-family conflict* rendah.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *neuroticism* dengan *work-family conflict* pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Artinya semakin tinggi skor tipe *neuroticism* seseorang, semakin tinggi pula *work-family conflict*.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* dengan *work-family conflict* pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Artinya semakin tinggi skor tipe *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*, maka semakin rendah *work-family conflict*.

V. SARAN

A. Bagi Rumah Sakit

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan antara kelima tipe kepribadian *big five* dengan *work family conflict*, untuk itu pihak Rumah Sakit dapat mengembangkan program pelatihan yang dirancang dengan memperhatikan aspek kepribadian, sehingga perawat dapat mengelola pekerjaan dan keluarga secara efektif. Pihak Rumah Sakit juga dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan dari perawat wanita, khususnya yang sudah menikah dan mempunyai anak, seperti: Terdapat jadwal kerja alternatif, fasilitas tempat penitipan anak, dan kebijakan mengenai izin keluarga.

B. Bagi Perawat

Perawat diharapkan dapat lebih memahami karakter kepribadiannya masing-masing, agar perawat dapat mengoptimalkan dan mengembangkan kemampuan yang

dimilikinya agar dapat menghadapi permasalahan yang dihadapi ketika menjalankan tugasnya dalam pekerjaan dan keluarga, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat membantu meningkatkan kepribadian yang lebih positif. Misalnya individu dengan tipe kepribadian *neuroticism* dapat memanfaatkan program bantuan karyawan untuk membantu individu dalam memahami kecenderungan mereka yang lebih memandang pengalaman secara negatif dan individu dapat melatih bagaimana cara melihat bahwa *work-family conflict* bukanlah sesuatu yang terlalu mengancam, dan dengan menggunakan indikator perilaku ini dalam struktur pelatihan dasar, berpotensi dapat mengurangi persepsi dan pengalaman *work-family conflict*, misalnya dengan lebih memahami bagaimana situasi yang dapat didekati atau dihindari. Sehingga dengan demikian dapat mengurangi terjadinya *work-family conflict*.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini *work-family conflict* ditinjau dari faktor internal yaitu kepribadian, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa, maka dapat melihat dari faktor lainnya misalnya salah satunya dukungan sosial. Selain itu pada penelitian ini pengambilan data dilakukan melalui kuesioner online sehingga peneliti tidak mengobservasi secara langsung proses pengambilan data, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan proses pengambilan data agar lebih terkontrol.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., Evans, S., 2012. Dispositional Variables And Work-Family Conflict: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior* 80 pp. 17-26
- [2] Anwar, F. & Diantina, F.P. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work-family Conflict Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal* Vol 3, No 1, Prosiding Psikologi Unisba
- [3] Badan Pusat Statistika (2019). Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Februari 2019. Jakarta: BPS RI
- [4] Darmia, R., Lukman, & Indahari N.A. (2018). Tipe Kepribadian Big Five Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Talenta*, Vol. 3, No.2.
- [5] Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- [6] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- [7] Goldberg, L. R. (1992) The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*.
- [8] Handayani, A (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada* Volume 21, No. 2
- [9] Maulana, M., Ikhwan & Haeruddin. 2016. The Cat's In The Cradle: 5 Personality Type's Influence On Work-Family Conflict Of Nurses. *Economics and Sociology*, Vol. 9, No 3, pp. 99-110. DOI: 10.14254/2071-789X.2016/9-3/9
- [10] Malekiha, Marzihe, Mohammad. R. Abedi & Iran Baghban. 2012. *Work-Family Conflict and Personality*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Vol.3, No.10.
- [11] McCrae, R.R. & Costa, P.T (1992a). Discriminant Validity Of NEO-PIR Facet Scales. *Education and psychological measurement*, 52, 229- 237.
- [12] McCrae, R.R., & Costa, P.T. Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five factor model. In J.S. Wiggins (Ed), *The five factor model of personality: theoretical perspectives* (pp.51- 87). New York: Guilford Press
- [13] Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. 1996. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81 (4), 400-10.
- [14] Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work – family experience: Relationships of the big five to work – family conflict and facilitation. *q*, 64, 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)