

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN PENGELOLAAN DIRI PADA ISTRI BEKERJA

Eva. J. Simanjuntak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan pemenuhan hygiene factor dengan pengelolaan diri, hubungan dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri serta hubungan pemenuhan hygiene factor dan hubungan dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri pada istri bekerja. Subjek penelitian adalah ibu bekerja di PT Magna Advertising yang berjumlah 40 Karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Pengambilan data menggunakan skala yang disusun berdasarkan model skala Likert, yaitu skala pengelolaan diri, skala pemenuhan hygiene factor dan skala dukungan sosial keluarga. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan dua macam metode analisis data, yaitu bivariate correlation. Dengan dibantu program SPSS versi 22 for Windows, Dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri, $r = 0,492$ (sedang) maka H_02 ditolak dan H_a2 . Serta hasil Multivariate pemenuhan hygiene factor dan dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri diperoleh nilai $R = 0,899$ (sangat kuat) maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan ada hubungan dengan nilai yang sangat kuat antara pemenuhan hygiene factor dan dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri.

Kata kunci : Pengelolaan diri, Pemenuhan hygiene factor, Dukungan sosial keluarga

Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya dan dibutuhkan interaksi yang baik antara individu dengan dirinya, individu dengan lingkungan sekitarnya, dan individu dengan perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Dengan demikian setiap karyawan diharapkan mampu mengelola diri sendiri sehingga setiap karyawan tersebut mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Hal ini menjadi menonjol pada perempuan ibu rumah tangga yang bekerja di perusahaan tersebut. Ibu rumah tangga mempunyai peran yang sangat penting bagi keluarga.

Namun di sisi lain, pada saat di tempat kerja, maka peran sebagai karyawan juga menuntut, sehingga bagaimana keduanya dapat dijalani dengan berhasil. Hal pengelolaan diri menjadi penting bagi para ibu bekerja ini, karena selain dituntut untuk mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan, ibu bekerja juga harus mampu mengelola perannya sebagai ibu rumah tangga.

Pengelolaan diri sering dipadankan dengan istilah self-management (manajemen-diri).

Menurut Thoresen dan Mahoney (dalam Herni Suhartini, 1992:26) self-management adalah suatu metode yang digunakan oleh seseorang dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil

kerjanya yang dilakukan oleh diri sendiri tanpa harus ada kontrol dari luar. Manajemen diri merupakan aktivitas “Aku” mengenali dan memahami semua sumber daya, hambatan, tuntutan, keharusan dan kemungkinan-kemungkinan yang melingkupi diri (Bagus Takwin, 2008:189). Pengelolaan diri mencakup persoalan bagaimana manusia dapat selalu siap sedia menanggapi begitu banyak stimulus dan menempatkan diri dalam kondisi yang dinamis dalam kesiapan menghadapi perubahan, kemampuan berinteraksi dengan sesamanya dan kemampuan menentukan tindakan bagi diri sendiri.

Ditinjau dari teori Dua-Faktor dari Herzberg, hubungan seseorang dengan pekerjaannya mendasari sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang akan menentukan berhasil tidaknya pekerjaan tersebut. Menurut Herzberg, karyawan yang terpenuhi hygiene factor-nya, karyawan dalam kondisi siap untuk diberi motivasi. Radig dan Soegiri (Brahmasari, 125:2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Faktor hygiene berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemenuhan hygiene factor tersebut dapat

menjadi suatu dorongan untuk meningkatkan potensi yang lebih pada diri individu. Potensi yang terbentuk dapat terlihat dari bagaimana cara karyawan dalam mengelola diri seperti memajemen waktu, mampu mengarahkan diri, dan memiliki kesiapan bertindak bila ada peluang, serta optimis, sehingga karyawan mampu menunjukkan prestasi kerja yang meningkat.

Terlepas dari hubungan antara individu dengan dirinya sendiri dan perusahaan tempat karyawan bekerja, ibu bekerja membutuhkan interaksi antara diri dengan lingkungan terdekat yang mampu memberikan kenyamanan. Lingkungan terdekat itu adalah keluarga yang mampu memberikan dukungan sosial kepada individu untuk terus mengembangkan potensi dalam dirinya. Dukungan sosial keluarga akan mampu membuat individu menjaga perilaku yang sehat dan mampu mengelola dirinya untuk terus mengembangkan diri, mengetahui potensi diri dan kesempatan yang ada dalam hidupnya serta mampu mengatasi hambatan atau mengontrol gangguan emosi dalam diri. Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui hubungan pemenuhan hygiene factor dan dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri bagi ibu bekerja di perusahaan PT Satucitra Advertising.

Tinjauan Pustaka

Pengelolaan Diri

Pengelolaan diri sering dipadankan dengan istilah self-management. Self-management merupakan aktivitas “Aku” sebagai subjek membuat rencana, mengelola sumber daya, mengatasi hambatan, membuat strategi untuk menyalahi pertentangan antara tuntutan-tuntutan, keharusan-keharusan dan kehendak-kehendak pribadi (Bagus Takwin, 2008:189). Menurut Ghufron & Rini (2011:57-58), pengelolaan diri merupakan salah satu komponen penting dalam teori kognitif sosial (social cognitive theory). Konsep tentang pengelolaan diri menyatakan bahwa individu tidak dapat secara efektif beradaptasi terhadap lingkungannya selama mampu membuat kemampuan kontrol pada proses psikologi dan perilakunya.

Zimmerman (Ghufron&Rini 2011:58) berpendapat bahwa pengelolaan diri berkaitan dengan pembangkitan diri baik pikiran, perasaan serta tindakan yang direncanakan dan adanya timbal balik yang disesuaikan pada pencapaian tujuan personal. Individu yang memiliki suatu tujuan, maka individu tersebut harus mampu mengelola segala sesuatu yang berkaitan dengan perilakunya. Pengertian pengelolaan diri yang lain dijabarkan oleh Purdie dkk. (Ghufron&Rini,

2011:59) memfokuskan perhatian pada mengapa dan bagaimana individu berinisiatif dan mengontrol terhadap segala perilaku diri sendiri. Sehingga pengelolaan diri terjadi karena individu memberikan perhatian dan kontrol pada perilakunya. Lebih lanjut dikatakan oleh Suryani (2004, dalam Ghufron&Rini 2011:59) berpendapat bahwa pengelolaan diri adalah proses pengarahan atau penginstruksian diri individu untuk mengubah kemampuan mental yang dimilikinya menjadi keterampilan dalam suatu bentuk aktivitas.

Pendekatan Teoritis Terhadap Pengelolaan Diri

Beberapa ahli melakukan beberapa pendekatan secara teoritis terhadap pengelolaan diri. Menurut Thoresen dan Mahoney (Herni Suhartini, 1992:26) pengelolaan diri adalah suatu metode yang digunakan oleh seseorang dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh dirinya sendiri tanpa harus ada kontrol dari luar.

Dalam rangka membangun kemampuan pengelolaan diri, Gerald Corey (2005:248)

mengatakan bahwa dalam situasi konseling terkadang ada kecenderungan "psikologi memberikan diri". Hal ini melibatkan

psikolog yang bersedia untuk berbagi pengetahuan sehingga "klien" semakin dapat menjalani hidup mandiri dan tidak tergantung pada para ahli untuk menangani masalah. Dikatakan lebih lanjut dalam Gerald Corey (2005:249) bahwa strategi pengelolaan diri meliputi, tetapi tidak terbatas pada pemantauan diri, penghargaan diri, kontraktor diri, kontrol stimulus, dan model imitasi. Dengan pengelolaan diri orang membuat keputusan tentang perilaku tertentu yang ingin dikontrol atau ubah.

Menurut Schunk dan Ertmer (Ghufron&Rini, 2011:58-59) pengelolaan diri merupakan proses yang berputar. Gambaran proses berputar ini dilukiskan oleh Zimmerman dengan tiga tahap model pengelolaan, yaitu forethought phase, performance (volitional) control phase, dan selfreflection phase.

Pendekatan Dalam Pengelolaan Diri

Pengelolaan diri dapat dikenali dari beberapa teknik yang biasa dilakukan individu. Sejalan dengan apa yang dikemukakan Kanfer (Herni Suhartini,1992:26), Hackney&Cormier (2009:282-283) menjelaskan hal yang sama. Metode pengelolaan diri meliputi beberapa teknik atau cara yang merupakan ciri pengelolaan diri, yaitu :

a. Penetapan standar (Standard-setting) : menentukan sasaran, target tingkah laku atau

prestasi yang hendak dicapainya. Tujuan yang sudah ditetapkan, akan lebih mengarahkan individu pada bagaimana tujuan itu dapat dicapai. Menurut Hackney & Cormier individu memilih dan mendefinisikan perilaku yang ingin ditambah atau dikurangi, ketika berubah, akan menjadi penolong terbaik bagi individu. Perilaku mungkin terbuka, seperti mengajukan pertanyaan terbuka bukan pertanyaan tertutup, atau perilaku mungkin terselubung, seperti mengurangi jumlah pikiran khawatir atau meningkatkan peningkatan diri yang berpotensi membantu individu tersebut.

b. Pemantauan diri (Self-monitoring) : sejauhmana individu dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan, bentuk aplikasi dari pemantauan diri bisa dengan cara mencatat atau membuat grafik dari data yang bisa dilihat oleh individu yang bersangkutan, sehingga bisa berfungsi sebagai insentif dan juga sebagai penguat (reinforcer). Hackney&Cormier menjelaskan individu mencatat terjadinya perilaku. Setelah mendapatkan beberapa data dasar, sengaja mencoba untuk menambah atau mengurangi perilaku (tergantung pada tujuan individu) dengan menggunakan self-monitoring.

c. Evaluasi diri (Self-evaluation) : individu yang bersangkutan mengevaluasi

kembali perkembangan dari rencana kerjanya. Hackney & Cormier menjelaskan individu mampu bekerja di luar rencana diri atau menulis self-contract yang berkaitan dengan perubahan perilaku yang dicari. Individu menguji kembali perubahan yang sudah dijalani dan dilakukan, melihat apakah perubahan tersebut bermanfaat bagi diri.

d. Penguatan diri (Self-reinforcement): sejauhmana individu memberikan penghargaan positif pada diri dan memberikan penguatan dengan melakukan kembali perilaku yang menimbulkan perubahan yang diinginkan. Menghargai diri sendiri secara positif terdiri dari dua macam teknik, yaitu : mengkonsumsi sesuatu yang ada pada lingkungan individu yang saling bersangkutan dan melepaskan verbal symbolic self-reinforcer, yaitu berupa pernyataan verbal terhadap diri sendiri yang bermaksud memberi penilaian atau penghargaan terhadap apa yang sudah dilakukan atau dicapai. Dan Hackney&Cormier menjelaskan bahwa individu melanjutkan perilaku untuk pencapaian diri.

Langkah-langkah Dasar Pengelolaan Diri

Untuk sukses dalam program pengelolaan diri, analisis yang cermat dari konteks pola perilaku sangat penting dan langkah-langkah dasar dari program ini bisa diinterpretasikan

sebagai dasar untuk pengelolaan diri seperti yang disediakan oleh Watson dan Tharp (2002, dalam Gerald Corey 2005:249-250) harus diikuti: a. Memilih tujuan (Selecting goals). Tahap awal dimulai dengan menentukan perubahan apa yang diinginkan.

b. Menerjemahkan tujuan dalam perilaku pencapaian sasaran (Translating goals into target behaviors). Selanjutnya, tujuan yang dipilih akan diterjemahkan ke dalam perilaku sasaran "Apa perilaku tertentu yang ingin ditingkatkan atau dikurangi?"

c. Pemantauan diri (Self-monitoring). Langkah besar pertama dalam perubahan pengarahan diri (self-directed) adalah proses pemantauan diri, di mana individu sengaja dan secara sistematis mengamati perilakunya sendiri.

d. Bekerja di luar rencana untuk perubahan (Working out a plan for change). Tahap ini dimulai dengan sebuah perbandingan antara informasi yang diperoleh dari pemantauan diri dan standar klien untuk perilaku tertentu. Kemudian, merancang program aksi untuk membawa perubahan yang sebenarnya yang mungkin termasuk metode seperti hukuman, kontrol stimulus, kontrak perilaku dan dukungan sosial.

e. Mengevaluasi rencana aksi (Evaluating an action plan). Untuk menentukan sejauh mana individu mencapai tujuan penting untuk mengevaluasi rencana untuk perubahan. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Diri

Pengelolaan diri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Menurut

Zimmerman dan Pons (Ghufron&Rini, 2011:61-63), ada tiga faktor yang mempengaruhi pengelolaan diri, antara lain :

a. Individu

Faktor individu meliputi hal-hal pengetahuan individu, tingkat kemampuan metakognisi, dan tujuan yang ingin dicapai. Semakin tinggi tingkat kemampuan hal-hal tersebut, maka semakin besar kemungkinan individu melakukan pengelolaan diri.

b. Perilaku

Perilaku mengacu kepada upaya individu menggunakan kemampuan yang dimiliki. Bandura menyatakan dalam perilaku ada tiga tahap yang berkaitan dengan pengelolaan diri, di antaranya :

- 1) Self observation, berkaitan dengan respons individu, yaitu tahap individu melihat ke dalam dirinya dan perilaku (performansinya).
- 2) Self judgement, merupakan tahap individu membandingkan performansi dan standar yang telah dilakukannya dengan standard atau

tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan individu.

3) Self reaction, merupakan tahap yang mencakup proses individu dalam menyesuaikan diri dan rencana untuk mencapai tujuan.

c. Lingkungan

Pengelolaan diri bergantung pada bagaimana lingkungan itu mendukung atau tidak mendukung individu.

Pengembangan Pengelolaan Diri

Pengelolaan diri adalah cara individu dalam mengelola segala aspek dalam dirinya perlu dikembangkan melalui kehidupan yang akan dijalani individu. Lima karakteristik dari program pengelolaan diri yang efektif diidentifikasi oleh Cormier dan Nurius (2003:586-589, dalam Gerald Corey 2005:249) :

a. Kombinasi dari beberapa strategi pengelolaan diri biasanya lebih berhasil daripada strategi tunggal.

b. Upaya pengelolaan diri perlu digunakan secara teratur selama periode yang berkelanjutan, kalau tidak maka efektivitas mungkin terlalu terbatas untuk menghasilkan perubahan yang signifikan.

c. Sangat penting bagi klien membuat evaluasi diri dan tujuan yang ditetapkan yang bermakna bagi mereka pribadi.

d. Penggunaan penguatan diri adalah komponen penting dari program pengelolaan diri.

e. Beberapa tingkat dukungan lingkungan yang diperlukan untuk mempertahankan perubahan yang dihasilkan dari program pengelolaan diri.

Dukungan Sosial Keluarga

Setiap manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan kehadiran orang lain untuk melengkapi kebutuhan hidupnya. Dalam Lina Marliyah dkk. (2004:63) istilah dukungan sesuatu yang didukung, sokongan atau bantuan. Dukungan dapat berarti bantuan atau sokongan yang diterima seseorang dari orang lain, termasuk di dalamnya adalah anggota keluarga.

Gottlieb (Lina Marliyah dkk. 2004:64) bahwa dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasihat verbal dan nonverbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran orang yang mendukung serta hal ini mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku penerima. Sedangkan dukungan sosial menurut Sarafino

(Rensi&Lucia RS, 2010:149) mengacu pada kesenangan yang dirasakan, pengenaan akan kepedulian, atau membantu dan menerima pertolongan dari orang lain atau kelompok lain. Bagi pihak yang menerima dukungan

sosial, akan merasa bahwa dirinya diurus dan dicintai. Dukungan sosial menurut Corsini (Rensi&Lucia RS, 2010:149) berkaitan dengan keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari.

Dimensi Dukungan Sosial Keluarga

Dukungan sosial dapat dikenali dari berbagai macam dimensi dukungan yang biasanya diberikan oleh seseorang terutama keluarga kepada orang lain yang membutuhkan dukungan. House (Bart Smet, 1994:136-137) membedakan empat dimensi dukungan sosial atau jenis dukungan sosial, yaitu :

a. Dukungan Emosional

Dukungan ini mencakup empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.

b. Dukungan Penghargaan

Terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk individu tersebut, dorongan untuk maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif individu tersebut dengan orang-orang lain.

c. Dukungan Instrumental atau Dukungan yang Tampak

Dukungan ini meliputi bantuan langsung misalnya ketika seseorang memberikan atau meminjamkan uang atau menolong dengan pekerjaan pada waktu individu mengalami stress.

d. Dukungan Informasi

Mencakup dukungan seperti memberi nasihat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik. Biasanya berhubungan dengan kemungkinan penyelesaian suatu masalah.

Sedangkan menurut Sarafino (1994, dalam Lina Marliyah dkk. 2004:64) mengklasifikasikan dukungan sosial ke dalam lima bentuk yang terdiri dari :

- a. Dukungan emosional : ekspresi dari empati, kepedulian dan perhatian kepada orang lain.
- b. Dukungan penghargaan : ungkapan penghargaan positif kepada orang lain, dorongan maju dan adanya perbandingan positif dari individu dengan orang lain.
- c. Dukungan instrumental : bantuan secara langsung yang dapat berupa jasa, waktu, dan uang.
- d. Dukungan informatif : pemberian nasihat, arahan, saran atau umpan balik mengenai apa yang dilakukan oleh orang lain.
- e. Dukungan jaringan sosial : dukungan yang menimbulkan perasaan memiliki pada

individu karena dirinya menjadi anggota di dalam kelompok.

Beberapa ahli antara lain Collins, Dunkel-Scetter, Lobel, dan Scrimshaw (Marliyah dkk. 2004:64) mengatakan bahwa dukungan dapat berupa :

- a. Emotional Support, yaitu ekspresi perhatian, simpati dan penghargaan.
- b. Instrumental Support, yaitu pemberian bantuan atau materi yang nyata dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- c. Informational Support, yaitu pemberian saran dan bimbingan.

Komponen-komponen yang Terlibat dalam Dukungan Sosial

Kehidupan seseorang tercermin dalam pengalamannya sehari-hari. Pengalaman tidak terlepas dari peran orang lain yang turut mendukung kualitas hidup seseorang. Pierce dkk. (1996:12-17) mengatakan bahwa penerima dukungan yang berpotensi mencari dukungan yang berasal dari dirinya sendiri merupakan fungsi dari pengalaman sebelumnya yang mendukung (atau tidak mendukung) bersama dengan anggota jaringan tertentu. Elemen-elemen yang terlibat dalam dukungan sosial (Pierce, 1996:12-17) akan dibahas sebagai berikut :

- a. Mencari dukungan (Support Seeking)
- b. Penyediaan dukungan (Support Provision)
- c. Penerima dukungan (Support Receipt)

Konsep dukungan sosial tumbuh dari studi yang menunjukkan bahwa awal keberadaan orang lain secara positif berhubungan dengan kesehatan dan

Karyawan terutama ibu bekerja membutuhkan dukungan keluarga agar ibu bekerja mampu memantau dan mengevaluasi perannya baik sebagai ibu rumah tangga maupun karyawati.

Dukungan sosial dari keluarga serta lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat ibu bekerja memberikan penghargaan terhadap apa yang sudah dilakukan sebagai penguatan dirinya. Dengan kata lain, dukungan sosial keluarga juga dapat membantu program pengelolaan diri

seseorang menjadi lebih efektif, sehingga dapat menimbulkan perubahan dalam hidupnya.

Menurut Ganster (Istijanto, 2005:210) manusia yang diciptakan sebagai makhluk sosial membutuhkan dukungan dari orang lain termasuk keluarga. Dukungan sosial menunjukkan hubungan untuk membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga ibu bekerja dapat tetap mengarahkan diri pada tujuan pekerjaan. Selain itu, menurut Widodo HM. (2006:20) dalam bukunya mengatakan bahwa seseorang yang mampu mengelola diri

sendiri tidak hanya memikirkan kepentingan pribadi saja. Di sisi lain, seperti apa yang dikemukakan oleh Huse dan Bowditch (Herni Suhartini, 1992:25) bahwa dilihat dari pendekatan manajerial, manajemen berdasarkan sasaran mampu mengurangi tingkat stress yang muncul, karena metode ini meningkatkan intensitas komunikasi dan proses tukar pikiran, baik yang berasal dari hubungan kerja maupun dukungan dari keluarga. Sehingga, dengan adanya pengelolaan diri berarti karyawan siap untuk mengarahkan dirinya sesuai harapan lingkungan di mana karyawan berada, dalam hal ini lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut maka hygiene factor yang terpenuhi dan dukungan sosial sebagai suatu interaksi hubungan emosional yang sangat dekat, dapat membuat karyawan (ibu bekerja) menjadi lebih mampu untuk menentukan sasaran dan tujuan, melakukan pemantauan diri, mengevaluasi diri, serta memberikan penghargaan positif pada diri. Sehingga ibu bekerja dapat memelihara integritas dengan bertindak konsisten sesuai nilai-nilai pribadi serta memiliki orientasi pencapaian dan mampu bersikap fleksibel juga optimis dalam hidupnya.

Metode Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen) sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Adapun kedua jenis variabel tersebut adalah :

1. Variabel terikat (DV) : Pengelolaan Diri (Dependent Variable)
3. Variabel bebas II (IV1) : Dukungan Sosial Keluarga (Independent Variable)

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan dan dapat diamati (Sumadi Suryabrata, 2009:76). Berdasarkan konsep-konsep teori pada bab sebelumnya, maka dirumuskan definisi operasional yang merupakan pengertian secara operasional mengenai variabel yang dipakai dalam penelitian :

1. Pengelolaan Diri adalah cara pengarahan atau penginstruksian diri individu untuk mengarahkan kemampuan mental yang dimilikinya menjadi keterampilan dalam suatu bentuk aktivitas, yang dioperasionalkan dengan skor skala Pengelolaan Diri yang terdiri dari ciri

penetapan standar, pemantauan diri, evaluasi diri, dan penguatan diri.

2. Dukungan Sosial Keluarga adalah kesenangan yang dirasakan, pengenalan akan kepedulian, atau membantu dan menerima pertolongan dari anggota keluarga, yang dioperasionalkan dengan skor skala Dukungan Sosial Keluarga yang terdiri dari dimensi dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif, dan dukungan jaringan sosial (keluarga).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah ibu bekerja di PT Magna Advertising dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2010:81). Mengingat keseluruhan populasi dalam penelitian ini masih dapat dijangkau, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh atau yang biasa dikenal dengan sensus.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala, yaitu skala Pengelolaan Diri, dan skala Dukungan Sosial Keluarga yang

disusun berdasarkan metode skala Likert, yaitu suatu metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Seluruh skala menggunakan penilaian model Likert yang terdiri dari lima respon jawaban. Skala Pengelolaan

Diri terdiri dari 32 item, dan skala Dukungan Sosial Keluarga terdiri dari 32 item.

Metode Analisis Instrumen

Analisis instrumen dengan menguji validitas, korelasi antar faktor dan reabilitas pada skala. Perhitungan korelasi validitas pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 22.0 for Windows. Korelasi antar faktor dilakukan karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu faktor. Cara menganalisisnya adalah dengan mengkorelasikan skor dari tiap-tiap faktor dengan skor total. Perhitungan korelasi penelitian ini dengan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan menggunakan Program SPSS versi 22.0 for windows. Untuk menentukan reliabilitas skala dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows, dengan teknik Alpha Cronbach.

ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan dua macam metode analisis data, yaitu bivariate correlation. Korelasi bivariate digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Kuncono, 2005:61). Hasil Analisis Data

Hasil analisis data melalui analisis Bivariate Correlation diperoleh koefisien korelasi dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri, $(r) = 0,492$ yang bernilai “sedang”. Hal ini berarti bahwa hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “tidak ada hubungan dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri pada Istri bekerja di PT Magna Advertising” ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berbunyi “ada hubungan dengan nilai sedang antara dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri pada Istri bekerja di PT Magna Advertising” dengan arah positif diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang tinggi dengan arah positif antara dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri pada ibu bekerja di PT Magna Advertising dengan nilai koefisien (r) sebesar 0,492 (sedang). Hubungan ini menunjukkan semakin tinggi dukungan sosial keluarganya maka akan

semakin tinggi pula pengelolaan dirinya. Seperti pendapat dari Ganster (Istijanto, 2005:210) manusia yang diciptakan sebagai makhluk sosial membutuhkan dukungan dari orang lain termasuk keluarga. Dan didukung oleh pendapat Widodo HM. (2006:20) dalam bukunya yang mengatakan bahwa seseorang yang mampu mengelola diri sendiri tidak hanya memikirkan kepentingan pribadi saja. Suatu relasi dengan orang lain akan terlihat ketika apa yang diberikan kepada orang lain merupakan tindakan-tindakan yang konkret dimana seseorang akan lebih dapat mengembangkan diri guna memperoleh kualitas pribadi yang menjadi tuntutan diri sendiri maupun tuntutan pihak lain. Sehingga dengan adanya dukungan dari keluarga seperti dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif, individu akan berusaha untuk mengelola diri lebih baik lagi agar keluarganya dapat menikmati hasil yang dicapai individu tersebut.

2. Ada hubungan yang positif dengan nilai sedang antara dukungan sosial keluarga dengan

pengelolaan diri pada Istri bekerja di PT Magna Advertising. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin baik pengelolaan

dirinya. Atau, semakin rendah dukungan sosial keluarga maka semakin rendah pengelolaan dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar Sunyoto Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Bagus Takwin. Diri dan Pengelolaannya. Jurnal Psikologi, Volume 14, Nomor 02. (2008).
- Bunda Rezky. (2010). Be A Smart Parent “Cara Kreatif Mengasuh Anak Ala Supernanny”. Cetakan I. Yogyakarta : Jogja Bangkit Publisher.
- Corey, Gerald. (2005). Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy. USA : Thomson Learning.
- E. Widiyo Hari Murdoko. (2006). Personal Quality Management : Mengaktifkan Pengelolaan Diri dengan Mengaktifkan Empat Pilar Kualitas Pribadi. Jakarta : Gramedia.
- Felix Hidayat. Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung. Jurnal Media Teknik Sipil, Vol. IX ISSN 1412-0976. (2009).
- Hackney, Harold L.; Cormier, Sherry. (2008). The Professional Counselor A Process Guide to Helping. 6th Edition. New Jersey : Pearson Education, Inc.

- Herni Suhartini. Pengaruh Metode Pengelolaan Diri Sendiri terhadap Prestasi Kerja Praktek Harian. *Jurnal Psikologi*, No.1, hal.25-30. (1992).
- House, Robert J.; Widger, Lawrence A. *Personal Psychology. Journal Psychology*, Vol.20, ISSUE 4, pages 369-390. (1967).
- Ida Ayu Brahmasari; Agus Suprayetno. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 10, No.2. (2008).
- Istijanto. (2005). Riset Sumber Daya Manusia “Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jacinta F. Rini. Manfaat Bekerja Bagi Wanita (dalam www.pitoyo.com). Kuncono Teguh. (2005). Analisis Butir. Jakarta : UPI YAI.
- Lina Marliyah, dkk. Persepsi Terhadap Dukungan Orangtua dan Pembuatan Keputusan Karir Remaja. *Jurnal Provitae*, Vol.1, No.1. (2004).
- M. Nur Ghufro; Rini Risnawita S. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Rensi; Lucia Rini S. Dukungan Sosial, Konsep Diri, dan Prestasi Belajar Siswa SMP Kristen YSKI Semarang. *Jurnal Psikologi*, Vol 3, No.2. (2010).
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Saifuddin Azwar. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Salman Mubarak. Pengaruh Ibu Bekerja di Sektor Formal, 2005. (dalam <http://salmandjuli.blogspot.com> 2008).
- Santrock, John W. (2003). *Adolescence “Perkembangan Remaja”*. Edisi 6. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Smet, Bart. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Terjemahan. Jakarta : PT Grasindo.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ke-2. Jakarta Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumadi Suryabrata. (2009). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Thomas Li-Ping Tang. *Organization Behavior “The Meaning of Money Revisited”*.

Journal, Volume 13, pages 197-202.
(1992).