

HUBUNGAN *SELF DISCLOSURE* DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA PASANGAN *DUAL EARNER* DI KOTA PADANG

Puan Maharani^{1*}, Free Dirga Dwatra², Niken Hartati³, Suci Rahma Nio⁴

^{1,2,3,4} Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

E-mail: m.puan97@gmail.com

ABSTRAK

Ketidakseimbangan dalam menjalankan tugas keluarga dan pekerjaan secara bersamaan dapat memicu timbulnya *work family conflict* pada individu. *Work family conflict* merupakan konflik intrapersonal yang timbul karena ketidakmampuan individu dalam memenuhi tugas-tugas dalam dua peran sekaligus. *Self disclosure* diketahui dapat menjadi solusi dalam mengatasi *work family conflict* yang dialami oleh individu, karena *self disclosure* dapat mengurangi beban yang dialami oleh individu akibat mengalami *work family conflict*. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan *self disclosure* dengan *work family conflict* pada pasangan *dual earner*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian pendekatan korelasional. Subjek penelitian adalah pasangan suami dan istri yang sama-sama bekerja dan memiliki anak. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 112 orang. Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *self disclosure* dan skala *work family conflict* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan *self disclosure* dengan *work family conflict* pada pasangan *dual earner* di Kota Padang.

Kata kunci: *work family conflict*; *self disclosure*; pasangan *dual earner*

PENDAHULUAN

Perubahan sosio-demografis yang terjadi di seluruh dunia mengubah pandangan terhadap peran pria dan wanita. Badan Pusat Statistik (2022) tercatat 35,57% penduduk perempuan bekerja formal. Angka tersebut bertambah sebanyak 0,92% dibandingkan tahun 2020. Alasan wanita yang telah menikah (istri) untuk bekerja, yaitu kebutuhan sosial ekonomi yang semakin meningkat, sehingga tidak bisa jika hanya mengandalkan pendapatan dari suami sebagai tulang punggung. Tidak hanya itu, terdapat beberapa alasan lain mengapa wanita (istri) memutuskan untuk bekerja adalah untuk meningkatkan aktualisasi diri, menghindari rasa bosan, meningkatkan kualitas hidup, melunasi hutang, mengurangi ketergantungan pada suami, dan mengembangkan diri (Nilakusumawati & Susilawati, 2009).

Menurut Oslo, DeFrain, dan Skogrand (dalam Wongpy & Setiawan, 2019), peran tradisional pria dan wanita mulai berubah menjadi egaliter, yang awalnya hanya pria yang berperan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga (*single earner*) menjadi *dual earner*. Steil (dalam Ginanjar et al., 2020) *dual earner family* adalah pasangan suami istri yang memiliki penghasilan dari hasil pekerjaan, yang keduanya bersama-sama menjalani kehidupan berumah tangga. Wongpy dan Setiawan (2019) menyatakan bahwa menjalani

kehidupan *dual earner family* tidaklah mudah daripada menjalani kehidupan rumah tangga tradisional, dimana hanya suami yang berperan mencari nafkah dan istri mengerjakan pekerjaan rumah tangga.

Salah satu masalah yang dihadapi pasangan *dual earner* adalah *work family conflict*, karena adanya ketimpangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan (Elloy & Smith, 2003). *Work family conflict* adalah kondisi yang terjadi pada individu ketika tugas dalam pekerjaan dan keluarga tidak sesuai sebagaimana mestinya. *Work family conflict* timbul ketika pengalaman dan komitmen di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga (Zhou, 2018), yang mengakibatkan timbulnya tekanan karena adanya perselisihan antara kepentingan pekerjaan dan keluarga (Novrandy & Tanuwijaya, 2022). Tekanan berasal dari kemelut peran ganda yang harus dipenuhi oleh istri dan suami (suami juga diminta untuk lebih membantu istri dalam pekerjaan rumah tangga), *fatigue* atau kelelahan saat menjalankan dua peran sekaligus akan memengaruhi kesehatannya, hingga muncul gangguan fisik dan psikis, keterbatasan dalam mendampingi anak, keterbatasan waktu berkeluarga, konflik peran, tuntutan karir, dan stres akibat kurangnya waktu untuk bersosialisasi (Christine, et al.; Januarti; Elloy & Smith dalam Fergilia Hendrayu et al., 2020).

Komunikasi pada pasangan *dual earner* yang preferensi batasnya berlawanan diharapkan untuk lebih memahami kebutuhan dan harapan pasangan masing-masing untuk menjaga hubungan tetap baik (Khor et al., 2018). Menurut Dyoga et al. (2022);Setiawan (2020) pemecahan masalah untuk *work family conflict* yang dialami oleh pasangan *dual earner family* adalah dengan membangun pola komunikasi yang baik di dalam keluarga. Hubungan dan komunikasi yang baik dan harmonis dalam keluarga, terutama pada pasangan suami dan istri, menunjukkan interaksi positif dalam keluarga.

Menurut Pearson (dalam Setiawan, 2019) *self disclosure* merupakan tindakan seseorang dalam memberikan informasi pribadinya kepada orang lain (dalam hal ini misalnya adalah pasangan) secara sengaja yang bertujuan untuk memberi informasi akurat mengenai dirinya. Sedangkan Sprecher dan Hendrick (dalam Harahap & Purba, 2019), *self disclosure* adalah proses mengungkapkan perasaan, sikap serta pengalaman pribadi kepada seseorang (pasangan). *Self disclosure* pada pasangan akan membuat pasangan lebih mengerti tentang diri kita (Manullang, 2021). Tidak hanya itu, dengan *self disclosure* individu dapat memenuhi kebutuh emosionalnya serta kesehatan mentalnya dapat meningkat (Septiani et al., 2019). DeVito (dalam Pangestu & Ariela, 2020) menyatakan bahwa *self disclosure* pada

pasangan memperlihatkan bahwa dirinya memercayai, menghormati, dan peduli terhadap pasangan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui hubungan *self disclosure* dengan *work family conflict* pada pasangan *dual earner* di Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu *self disclosure* dan *work family conflict*. Teknik *non random sampling* dengan jenis *purposive sampling*, sampel yang didapatkan untuk penelitian ini sebanyak 112 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala likert. Skala *work family conflict* yang diadaptasi dari penelitian Wongpy dan Setiawan (2019) dan skala *self disclosure* yang diadaptasi dari hasil terjemahan Pangestu dan Ariela (2020). Penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson sebagai metode analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan deskripsi data berupa skor hipotetik dan skor empirik untuk memudahkan peneliti dalam menguji hasil penelitian. Skor hipotetik dan skor empiri didapat dari skala *work family conflict* dan *self disclosure*. Skor hipotetik didapatkan secara manual, sedangkan untuk skor empirik diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0.

Tabel 1. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Skala *Self Disclosure* dan Skala *Work Family Conflict*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Self Disclosure</i>	18	126	72	18	41	105	80	11,080
<i>Work Family Conflict</i>	18	90	54	12	18	72	47,81	11,072

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai mean empirik pada skala *self disclosure* sebesar 80 dengan mean hipotetik sebesar 72. Mean empirik untuk *work family conflict* sebesar 47,81 dengan mean hipotetik 54. Hasil ini menjelaskan bahwa *self disclosure* terhadap *work family conflict* pada pasangan *dual earner* di Kota Padang lebih tinggi dari dugaan peneliti.

Tabel 2. Kategorisasi Data *Work Family Conflict*

Skor	Kategorisasi	F	(%)
$X < 42$	Rendah	29	25,9%
$42 \leq X < 66$	Sedang	78	69,6%
$X > 66$	Tinggi	5	4,5%
Jumlah		112	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat *work family conflict* pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 78 orang (69,9%). Diikuti 29 orang (25,9%) pada kategori rendah dan 5 orang (4,5%) pada kategori tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Data *Self Disclosure*

Skor	Kategorisasi	F	(%)
$X < 54$	Rendah	2	1,8%
$54 \leq X < 90$	Sedang	94	83,9%
$X > 90$	Tinggi	16	14,3%
Jumlah		112	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat *self disclosure* dalam kategori sedang dengan jumlah 94 orang (83,9%). Lalu diikuti kategori tinggi sebanyak 16 orang (14,3%) dan kategori rendah 2 orang (1,8%).

Data yang telah dikumpulkan kemudian menjalani tiga tes, yaitu uji normalitas, dimana penelitian ini menunjukkan nilai signifikan Kolmogorov Smirnov setiap variabel dengan angka besar daripada 0,05, yaitu 0,2. Artinya, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan uji linearitas, dimana didapatkan nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar 0,754 dimana nilai $p > 0,05$. Artinya, data kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Terakhir, dilakukan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan nilai koefisien relasi r sebesar -0,291 dengan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,01$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil analisa menunjukkan bahwa *self disclosure* dan *work family conflict* memiliki kesiabungan. Adapun dari hasil yang telah dianalisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,291$ dan $p = 0,002$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan terdapat kontribusi negatif signifikan dari *self disclosure* dengan *work family conflict*. Artinya, semakin tinggi *self disclosure* individu, maka semakin rendah kemungkinan individu dalam mengalami *work family conflict*, begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa setiap pasangan *dual earner* di Kota Padang memiliki tingkat *self disclosure* dan *work family conflict* pada kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan *self disclosure* dengan *work family conflict* pada pasangan *dual earner* di Kota Padang. Selain itu, ditemukan korelasi negatif pada variabel *self disclosure* dan *work family conflict* dengan nilai $r = -0,291$ dengan nilai signifikansi $p = 0,002$. Artinya, semakin tinggi *self disclosure* maka semakin rendah *work family conflict* pada pasangan *dual earner*. Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu pasangan *dual earner* di Kota Padang diharapkan untuk dapat meningkatkan *self disclosure* terutama kepada pasangan untuk mengurangi timbulnya *work family conflict* pada individu. Karena *work family conflict* dapat memengaruhi keberlangsungan kegiatan sehari-hari, baik pada pekerjaan maupun keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Dyoga, D. A., Herawati, T., & Defina. (2022). Quality of Marriages of Husband-Wife Families Working in the Formal Sector During the Covid-19 Pandemic as well as Work-Family Conflicts and Family Interactions That Occur. *Journal of Family Sciences*, 7(1), 56–70. <https://doi.org/10.29244/jfs.v7i1.39690>
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict , role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: an australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/13527600310797531>
- Fergilia Hendrayu, V., Roro Kinanthi, M., & Brebahama, A. (2020). Resiliensi keluarga pada career family: studi komparasi antara single career family dengan dual career family. *Prosiding, Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang*, 1(1), 339–347. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/52>
- Ginanjari, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara work-family conflict dan work-family balance dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani dual-earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 13(2), 112–124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.112>
- Harahap, N. F., & Purba, A. A. D. (2019). Hubungan keterbukaan diri (self disclosure) dengan kepuasan pernikahan pada istri di kelurahan mangga medan. *Jurnal Diversita Juni*, 5(1), 43–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2378>
- Khor, H., Effendi, A. A., Tunku, U., & Rahman, A. (2018). *Rhythms of life: the role of communication skills in coping strategies and work-family conflict among dual earner*.

- Manullang, O. C. (2021). Keterbukaan diri dengan kepuasan pernikahan pada pasangan pernikahan jarak jauh. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 667–675. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Nilakusumawati, D. P. E., & Susilawati, M. (2009). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di kota denpasar. *PIRAMIDA*, VIII(1), 26–31.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1), 414–430. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Pangestu, H. X., & Ariela, J. (2020). Pengaruh attachment terhadap self-disclosure pada pria dewasa awal yang berpacaran. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(1), 87–100. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i1.2406>
- Septiani, D., Azzahra, P. N., Wulandari, S. N., & Manuardi, A. R. (2019). Self disclosure dalam komunikasi interpersonal: kesetiaan, cinta, dan kasih sayang. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 2(6), 265–271. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22460/fokus.v2i6.4128>
- Setiawan, A. (2019). Keterbukaan Diri dan Kemampuan Pemecahan Masalah. *Jurnal Psikologi*, 6(1), 68–80.
- Setiawan, G. A. (2020). Komunikasi antarpribadi pada pasangan suami istri muda yang istrinya tetap bekerja. *Jurnal Becoss*, 2(1), 53–61. <https://doi.org/10.33376/ik.v5i2.375>
- Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019a). Konflik pekerjaan dan keluarga pada pasangan dengan peran ganda. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 10(1), 31. <https://doi.org/10.26740/jptt.v10n1.p31-45>
- Zhou, S. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: a sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 544. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>