



Volume 15 No. 01, Juni 2019

ISSN 0215-9481

Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi UPI Y.A.I

# *Contiguity*

Psikologi Untuk Perubahan

---

Diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Psikologi  
UPI YAI

Volume 15 No. 01, Juni 2019

ISSN 0215-9481

Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi UPI Y.A.I

# *Contiguity*

## Psikologi Untuk Perubahan

---

Diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Psikologi UPI YAI

Susunan Redaksi :

Penanggung Jawab : I. Nyoman Surna

Koordinator : Zainun Mu'tadin

Tim Redaksi : Rr. Dini Diah Nurhadianti

Adi Kristiawan

Editor : Rilla Sovitriana

Layout & Grafis : Kuncono Teguh Yunanto

Distribusi : Mugiatno Sumbodo

Humas : Erdina Indrawati

Mitra Bestari : Anoesyirwan Moeins

Sularso Budilaksono

Jurnal CONTIGUITY, diterbitkan tiga kali dalam setahun. Naskah untuk dimuat harus diketik sesuai dengan petunjuk penulisan yang ada pada jurnal ini dan dikirim dalam bentuk elektronik melalui email : [jurnalcontiguity@upi-yai.ac.id](mailto:jurnalcontiguity@upi-yai.ac.id)

---

# Petunjuk Penulisan Naskah

---

## **Informasi Umum**

Naskah berupa esai, karangan asli (laporan penelitian), kajian kepustakaan, resensi buku, atau artikel lepas atau tulisan lain yang berkaitan dengan Ilmu Psikolog. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia yang baik dengan Pedoman Umum EYD dan atau Bahasa Inggris

## **Format Naskah**

Naskah diketik pada kertas kuarto, batas atas-samping kiri 3 cm, bawah-samping kanan 2,5, spasi ganda, font Times New Roman ukuran 12pt, tidak bolak-balik. Rujukan naskah mengacu pada *Publication Manual of The American Psychological Association*.

Untuk karangan asli (Penelitian) terdiri dari: *Judul* (berikut nama lengkap penulis, gelar, dan alamat instansi), *Abstrak* (Bahasa Indonesia untuk tulisan berbahasa Inggris dan Bahasa Inggris untuk tulisan berbahasa Indonesia maksimal 200 kata), utuh, ringkas namun memuat permasalahan hingga hingga hasil penelitian dan dilengkapi kata kunci), *Pendahuluan* (berisi latar belakang masalah, tujuan, dan manfaat penelitian), *Metode* (memuat desain penelitian, populasi, teknik pengumpulan data dan analisis data), *Hasil dan Pembahasan* (disajikan secara lengkap mulai hasil utama dan hasil tambahan dan pembahasan sesuai dengan penyajian hasil), *Kesimpulan dan Saran* yang logis dan aplikatif, demi pengembangan teori atau penelitian lanjutan, *Daftar Pustaka* yang sesuai dengan kutipan dalam tulisan dan *Lampiran* (bila ada, misalnya sampel item)

## **Pengiriman Naskah**

Naskah dikirim rangkap dua dilengkapi CD dengan program MsWord dialamatkan kepada: Redaksi Jurnal **CONTIGUITY** d.a. Ruang Kepala Prodi Gedung Fakultas Psikologi UPI YAI Lt.2, Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat 10340 selambat-lambatnya satu bulan sebelum penerbitan (terbit setiap Maret, Juni, dan September) atau bisa dikirim melalui e-mail: [jurnalcontiguity@upi-yai.ac.id](mailto:jurnalcontiguity@upi-yai.ac.id). Pada naskah disertakan halaman biodata penulis atau peneliti dengan menyebutkan nama, pendidikan terakhir, pekerjaan, alamat surat, nomor faksimili, nomor telepon yang dapat dihubungi dan email pribadi.

## **Ketentuan Lain**

Naskah yang diterima redaksi setelah ditinjau bisa diterima tanpa perubahan, atau diterima dengan perbaikan atau ditolak. Naskah yang telah diperbaiki segera dikirim kembali dan diterima redaksi kembali paling lama dua minggu sebelum penerbitan.

Sebelum dimuat, redaksi berhak memperbaiki susunan naskah atau bahasa tulisan tanpa mengubah isi dan jika diperlukan penulis bersedia menunjukkan data-data lengkap penelitiannya.

Karya yang dikirim merupakan karya asli penulis. Naskah yang sudah dimuat dalam jurnal ini tidak diperkenankan untuk dikirim kepada jurnal lain. Segala urusan yang berkaitan dengan hak kepemilikan intelektual atas bahan-bahan penulisan atau penelitiannya menjadi tanggung jawab penulis.

# Daftar Isi

Volume 15 No. 01, Juni 2019

ISSN 0215-9481

Jurnal Psikologi UPI YAI

## Contiguity

Psikologi Untuk Perubahan

---

Sampul.....	i
Susunan Redaksi.....	ii
Petunjuk Penulisan Naskah.....	iii
Daftar Isi.....	iv
Dukungan Sosial, Harga Diri dan Iklim Sekolah Pada <i>Psychological Well-Being</i> Siswa Kelas XI Di Jakarta Sri Sintawati.....	1
Pengaruh Gaya Hidup terhadap Perilaku Komsumtif pembelian Kosmetik Merk Wardah Inayah Wibawati.....	10
Gambaran Makna Hidup pada Mantan Wanita Tuna Susila Dwiana Maya Asmaradewi.....	22
Kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh Job Security terhadap Wellbeing Muchliyanto.....	29
Gambaran co-Depedency pada orang tua anak pecandu Napza Tatiyani.....	36
Hubungan dukungan sosial keluarga dengan pengelolaan diri pada Istri bekerja Eva. J. Simanjuntak .....	45

---

# Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Pengelolaan Diri Pada Istri Bekerja

**Eva. J. Simanjuntak**  
[joe.inpsikologi@gmail.com](mailto:joe.inpsikologi@gmail.com)

## 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 faktor 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

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the relationship between the fulfillment of hygiene factors and self-management, the relationship between family social support and self-management and the relationship between the fulfillment of hygiene factors and the relationship between family social support and self-management of working wives. The research subject is a working mother at PT Magna Advertising, totaling 40 employees using a saturated sampling technique or census. Data collection used a scale based on a Likert scale model, namely the self-management scale, the hygiene factor fulfillment scale and the family social support scale. Data analysis in this study used descriptive statistics and two kinds of data analysis methods, namely bivariate correlation. With the help of SPSS version 22 for Windows program, family social support with self-management,  $r = 0.492$  (medium), then  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$ . And the results of Multivariate fulfillment of hygiene factors and family social support with self-management obtained a value of  $R = 0.899$  (very strong), then  $H_{03}$  was rejected and  $H_{a3}$  was accepted. Based on the results of the study, it can be concluded that there is a very strong relationship between the fulfillment of hygiene factors and family social support with self-management.*

**Keywords**: *Self-management, Fulfillment of hygiene factors, Family social support*

## Pendahuluan

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 menyasiasi pertentangan antara tuntutan-tuntutan, keharusan dan kehendak-kehendak pribadi (Bagus Takwin, 2008:189). Menurut Ghufon & 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 (Ghufon & 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. (Ghufon & 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 Ghufon&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 *self-reflection 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 karyawan. 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**

Populasi penelitian ini kaum ibu yang bekerja di PT Magna Advertising dengan jumlah sebanyak 40 sampel dengan karakteristik yang dapat mewakili populasi, (Sugiyono, 2010:81). Mengingat keseluruhan populasi dalam penelitian ini masih dapat dijangkau, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh atau yang dikenal dengan sensus. 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: Variabel terikat (DV): Pengelolaan Diri (Dependent Variable), 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 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).

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. 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* 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.

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. 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. Widijo 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.
- Lina Marliyah, dkk. Persepsi Terhadap Dukungan Orangtua dan Pembuatan Keputusan Karir Remaja. Jurnal Provitae, Vol.1, No.1. (2004).
- M. Nur Ghufron; 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).