

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work-Family Conflict

2.1.1 Definisi Work-Family Conflict

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik *inter-role* dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga memiliki domain tersendiri dan memiliki tekanan yang berbeda, namun bertentangan satu sama lain, sehingga keberadaan dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk keberadaan dalam peran lainnya.

Netmeyer, Mc Murrian & Boles (1996) mengemukakan terdapat pertentangan tanggung jawab peran dari pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan konflik. *Work-Family Conflict* merupakan sumber *stress* yang dirasakan setiap individu, *work-family conflict* tidak hanya terjadi saat kondisi pekerjaan memiliki gangguan dari keluarga, melainkan terjadi saat keluarga memiliki gangguan dari pekerjaan, jadi kedua peran ini saling berhubungan satu dengan yang lain. (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) .

Menurut Frone, Rusell & Rooper (1992) *work-family conflict* sebagai *role conflict* yang terjadi pada pekerja, dimana pekerja harus melakukan pekerjaan ditempat kerja sedangkan di sisi lain harus memperhatikan keluarganya secara penuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah konflik dua peran atau lebih yang menyebabkan ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga sehingga sulit untuk memenuhi tuntutan dari masing-masing peran.

2.1.2 Bentuk-Bentuk *Work-Family Conflict*

Dalam Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* terdiri atas tiga bentuk yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

2.1.2.1 *Time-Based Conflict*

Ini berhubungan dengan dimensi waktu kerja yang berlebihan seperti jadwal kerja dan beban kerja yang berlebihan. Waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan peran lain (keluarga atau pekerjaan). *Time-based conflict* dapat berbentuk yaitu, tekanan waktu yang diasosiasikan dengan keanggotaan dalam suatu peran menimbulkan ketidakmungkinan untuk memenuhi tuntutan dari peran lain, tekanan waktu juga dapat membuat seseorang terlalu memikirkan salah satu peran bahkan ketika individu tersebut secara fisik mencoba untuk memenuhi tuntutan dari peran lain. Tekanan waktu ini tidak hanya muncul pada domain pekerjaan, tetapi juga dari domain keluarga.

2.1.2.2 *Strain-Based Conflict*

Ini merupakan bentuk ketegangan yang dihasilkan suatu peran. Terjadi pada saat tekanan dalam salah satu peran memengaruhi kinerja peran yang lainnya. Pada *strain-based conflict* simptom ketegangan (seperti kelelahan dan mudah marah) yang dialami dalam suatu peran mengganggu peran lainnya. Peran satu dengan yang lainnya menjadi bertentangan, ketegangan dari peran yang satu menyulitkan untuk memenuhi peran tuntutan dari peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.2.3 *Behavior-Based Conflict*

Pada bentuk ini adalah tingkah laku tertentu yang dibutuhkan dalam suatu peran tidak sesuai dengan harapan tingkah

laku dengan peran lain. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan dari kedua peran (pekerjaan atau keluarga). Bentuk spesifik dari tingkah laku dalam suatu peran mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai tingkah laku di peran lainnya. Misalnya, seorang yang memiliki posisi manajer yang harus memiliki kepercayaan diri, emosi yang stabil, agresivitas dan objektivitas. Tetapi di sisi lain, anggota keluarga mungkin mengharapkan individu tersebut menjadi orang yang hangat dan emosional dalam interkasinya dengan keluarga. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan tingkah laku pada perannya, kemungkinan besar akan mengalami konflik diantara kedua peran tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.3 Dimensi-Dimensi *Work-Family Conflict*

Gutek et al. (1991, dalam Carlson, Kacmar & Williams, 2000) mengusulkan bahwa ketiga bentuk *work-family conflict* tersebut memiliki dua arah:

(a) *Conflict due to work interfering family (WIF)*

Yaitu konflik dalam peran pekerjaan yang mengganggu peran dalam keluarga

(b) *Conflict due to family interfering work (FIW)*

Yaitu konflik dalam peran keluarga yang mengganggu peran dalam pekerjaan

Dimensi-dimensi *work-family conflict* terbentuk dari kombinasi ketiga bentuk dan kedua arah ini, yaitu:

2.1.3.1 *Time-Based WIF*

Dapat didefinisikan sebagai adanya tekanan waktu pada peran pekerjaan menimbulkan ketidakmungkinan untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran keluarga dan tekanan dalam

pekerjaan membuat seseorang terlalu memikirkan peran dalam pekerjaan.

2.1.3.2 *Time-Based FIW*

Dapat didefinisikan sebagai adanya tekanan waktu pada peran keluarga menimbulkan ketidakmungkinan untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran dalam pekerjaan dan tekanan dalam keluarga yang membuat seseorang terlalu memikirkan peran dalam keluarga.

2.1.3.3 *Strain-Based WIF*

Dapat didefinisikan sebagai adanya simtom-simtom ketegangan (seperti kelelahan dan mudah marah) yang dialami pada peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga.

2.1.3.4 *Strain-Based FIW*

Dapat didefinisikan sebagai adanya simtom-simtom ketegangan (seperti kelelahan dan mudah marah) yang dialami pada peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

2.1.3.5 *Behavior-Based WIF*

Adalah tingkah laku tertentu yang dibutuhkan pada peran dalam pekerjaan tidak sesuai dengan harapan tingkah laku pada peran dalam keluarga.

2.1.3.6 *Behavior-Based FIW*

Adalah tingkah laku tertentu yang dibutuhkan pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan harapan tingkah laku pada peran dalam pekerjaan.

2.1.4 Faktor-faktor *work-family conflict*

Frone, Russell dan Cooper (1992, dalam Indriyani 2009) indikator-indikator *work-family conflict* adalah:

- a. Tekanan sebagai orangtua
Tekanan ini merupakan beban kerja sebagai orangtua dalam keluarga, beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena tidak dapat membantu mengurus anak.
- b. Tekanan perkawinan
Tekanan ini merupakan beban sebagai istri dalam keluarga. Beban yang ditanggung berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan dari suami dan sikap suami yang tidak dapat mengambil keputusan bersama-sama.
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan, dalam hal ini istri. Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk mengurus dan menemani suami ketika dibutuhkan suami.
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orangtua
Kurangnya keterlibatan sebagai orangtua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orangtua. Keterlibatan sebagai orangtua untuk menemani anak ketika dibutuhkan anak.
- e. Campur tangan pekerjaan
Campur tangan pekerjaan menilai tingkat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa masalah pekerjaan mengganggu hubungan di dalam keluarga.

2.1.5 Dampak *work-family conflict*

Menurut Amstad,dkk (2011) bahwa *work-family conflict* sering dianggap menjadi sumber utama stress yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan individu. Dampak yang ditimbulkan dari *work-family conflict* dapat terbagi menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Dampak *work-family conflict* yang berkaitan dengan pekerjaan (*work-related*) adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan tekanan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- b. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga (*family-related*) adalah kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga yang berhubungan dengan tekanan.
- c. Dampak *work-family conflict* dari kedua arah pekerjaan dan keluarga, adalah kepuasan hidup, tekanan psikologis, depresi, keluhan somatic, dan penggunaan penyalahgunaan zat berbahaya.

2.2 Regulasi Emosi

2.2.1 Definisi Emosi

Emosi berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Emosi menurut Goleman (1999) adalah suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak, sedangkan menurut Chaplin (1995) emosi didefinisikan sebagai suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan yang disadari yang mendalam sifatnya dan perubahan perilaku (Yufiarti, 2013). Sedangkan emosi menurut Santrock (1998) adalah perasaan yang meliputi campuran antara sifat fisiologis (seperti detak jantung yang cepat) dan tingkah laku yang terlihat (seperti senyuman) (Nisfianoor & Kartika, 2004). Dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu keadaan biologis dan psikologis yang berbentuk menjadi perasaan atau pikiran seseorang sehingga membuat kecenderungan untuk bertindak.

2.2.2 Definisi Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah bagaimana individu dapat memengaruhi emosi yang dimilikinya, kapan individu tersebut merasakannya, bagaimana mereka mengalami dan merasakan emosi tersebut (Gross,1998). Regulasi emosi merupakan sekumpulan berbagai proses tempat emosi itu diatur. Regulasi emosi menurut Thompson (1994) adalah kemampuan dalam merespon proses ekstrinsik (dari luar) dan intrinsik (dari dalam) untuk memonitor, mengevaluasi dan memodifikasi reaksi emosi yang instensif dan menetap untuk mencapai tujuan tertentu (Garnefski et al, 2001).

Sedangkan pengertian lain dari Gross dan Thompson (2007) regulasi emosi adalah suatu proses dimana emosi diatur sesuai dengan tujuan individu baik dari luar dan dalam, sadar ataupun tidak disadari, dengan cara otomatis ataupun terkontrol, yang melibatkan banyak komponen yang bekerja terus menerus sepanjang waktu. Secara kognisi, regulasi emosi berhubungan dengan kehidupan manusia dan membantu individu mengatur emosi dan perasaan, serta mengendalikan emosi agar tidak berlebihan (Garnefski et al, 2001). Kemampuan individu dalam meregulasi emosi merupakan hal penting untuk dimiliki agar mampu menangani semua permasalahan emosi yang sedang dialami.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi adalah kemampuan individu dalam mengatur emosi yang dirasakannya sebagai upaya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.3 Aspek-aspek Regulasi Emosi

Regulasi emosi menurut Gross (2007) terdiri dari tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

2.2.3.1 Dapat mengatur emosi dengan baik yaitu emosi positif dan negatif.

Individu dapat mengatur emosinya yaitu emosi negatif dan juga emosi positif, baik dengan menurunkan atau dengan meningkatkannya, agar dapat ditunjukkan dengan sesuai dan tidak berlebihan, sehingga dapat menyesuaikan diri secara sosial.

Menurut Gross (2007) Regulasi emosi berfokus pada pengalaman emosi dan perilaku emosi. Pada masa kanak-kanak, anak tidak hanya memandang hubungan antara situasi dan emosi akan tetapi anak mampu memperkirakan emosi dan ekspresi yang harus ditunjukkan. Anak mengetahui bahwa ekspresi emosi tidak selalu dihargai.

2.2.3.2 Dapat mengendalikan emosi secara sadar, mudah dan otomatis.

Individu dapat dengan cepat mengalihkan perhatian dari sesuatu yang berpotensi mengganggu emosinya. Regulasi emosi yang baik dimulai dari adanya kesadaran terhadap emosi yang dirasakan kemudian adanya kontrol dari emosi yang dirasakan tersebut. Kesadaran emosi membantu individu untuk mengontrol emosi yang dirasakan dengan demikian individu dapat menunjukkan respon yang adaptif dari emosi yang dirasakan. Lambie & Marcel (dalam Gross, 2007) menyatakan bahwa pada dasarnya setiap individu dapat merasakan emosi secara sadar berdasarkan dari pengalaman emosi yang pernah mereka alami dan rasakan. Pengalaman emosi yang dimiliki individu biasanya berkaitan dengan situasi tertentu sehingga individu cenderung akan menghindari situasi yang mampu memicu munculnya emosi.

Secara spesifik emosi yang pertama dialami oleh individu yaitu emosi negatif seperti takut, marah, dan sedih. Pengalaman emosi dasar dengan kecenderungan respon yang sesuai biasanya menghasilkan pengalaman emosi yang akan memengaruhi kemampuan individu dalam mengontrol emosi dan ekspresi emosi individu. Awalnya regulasi emosi dilakukan secara dikontrol atau sengaja namun jika sudah terbiasa akan muncul tanpa disadari. Contohnya individu menyembunyikan kemarahan yang dirasakan ketika ditolak oleh teman atau cepat mengalihkan perhatian dari situasi yang berpotensi menimbulkan emosi (Khoerunisya,2015).

2.2.3.3 Dapat menguasai diri dari pikiran yang memicu emosi negatif

Regulasi emosi mampu menjadi *coping strategies* bagi individu ketika dihadapkan pada situasi yang menekan. Regulasi emosi dalam hal ini dapat membuat hal-hal menjadi lebih baik atau bahkan menjadi lebih buruk tergantung situasinya. Dalam meregulasi emosi, setiap individu memiliki cara yang berbeda. Cara yang digunakan setiap individu akan menimbulkan konsekuensi tersendiri apabila cara regulasi emosi yang digunakan tidak sesuai oleh lingkungan disekitarnya. Strategi peraturan dapat mencapai tujuan seseorang tetapi tetap dapat dirasakan oleh orang lain sebagai maladaptif, seperti ketika anak menangis keras untuk mendapatkan perhatian (Khoerunisya, 2015).

2.2.4 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Regulasi Emosi

Menurut Salove & Sluyter (dalam Nisfianoor dan Kartika, 2004), terdapat faktor yang memengaruhi regulasi emosi, antara lain :

- a. Umur dan Jenis Kelamin
- b. Hubungan Interpersonal. Hubungan interpersonal dan individual juga memengaruhi regulasi emosi. Keduanya berhubungan dan saling memengaruhi, sehingga emosi meningkat bila individu yang ingin mencapai suatu tujuan berinteraksi dengan lingkungan dan individu lainnya. Biasanya emosi positif meningkat bila individu mencapai tujuannya dan emosi negatif meningkat bila individu kesulitan dalam mencapai tujuannya.

2.3 Guru Honorer

2.3.1 Definisi Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariaannya, profesinya) mengajar. Namun pengertian ini masih umum, sedangkan menurut Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan.

Definisi lain, guru adalah pendidik professional, karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan, yang terpikul di pundak para orangtua (Daradjat, 1992 dalam Nurdin 2008). Seorang guru memiliki syarat untuk dapat memenuhi kualifikasi akademik minimum dan memiliki sertifikat pendidik untuk menjadi seorang yang professional secara legal dan formal (Royhan, 2013).

2.3.2 Definisi Guru Honorer

Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Guru honorer merupakan guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah untuk mengatasi kekurangan guru (Mulyasa, 2006 dalam Azami, 2009). Guru honorer atau guru tidak tetap (GTT) mereka mengabdikan atas kehendak sendiri yang di legalisasi surat keputusan dari kepala sekolah atau yayasan. Mereka digaji atas dasar perjanjian tertulis dengan pihak sekolah atau yayasan yang bersangkutan dan besarnya bervariasi yaitu sesuai dengan kondisi keuangan sekolah yang bersangkutan (Wakiran, et al, 2004).

Adapun menurut Setiawan (2014) guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), gaji yang diterimanya per-jam pelajaran. Seringkali guru honorer digaji secara sukarela, bahkan bisa di bawah gaji minimum yang ditetapkan secara resmi. Pada umumnya mereka menjadi tenaga sukarela demi diangkat menjadi Calon Pegawai

Negeri Sipil melalui jalur honorer ataupun sebagai penunggu peluang untuk lulus tes CPNS formasi umum.

2.3.3 Hak dan Kewajiban Guru Honorer

Adapun guru honorer memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan tugas sebagai guru

- a. Ada beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer (Mulyasa, 2006 dalam Azami, 2009) yaitu:
 1. Honorarium perbulan
 2. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
 3. Perlindungan hokum
- b. Ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang guru honorer (Mulyasa, 2006 dalam Azami, 2009) yaitu:
 1. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 2. Melaksanakan tugas-tugas adminstrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 3. Memenuhi segala ketentuan yang berlaku di sekolah tempat tugasnya.
 4. Mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK).

2.3.4 Kondisi Guru Honorer

Menurut keputusan Gubernur nomor 8 tahun 2004 guru honorer berhak mendapatkan gaji. Gaji adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemerintah daerah kepada guru honorer. Gaji yang diberikan sesuai dengan jenis kedudukannya. Menurut Azami (2009) guru honorer dapat diberikan kesejahteraan yang bersifat materil dan non materil. Kesejahteraan yang bersifat materil adalah tunjangan profesi, tunjangan

transportasi dan uang makan, tunjangan kecelakaan apabila mengalami kecelakaan pada saat melaksanakan tugas, uang duka terhadap keluarga guru yang meninggal dunia dan pakaian dinas. Kesejahteraan non materil adalah penghargaan sebagai guru honorer dan olahraga kesegaran jasmani.

2.4 Hubungan antar variable

Work-family conflict (WFC) merupakan jenis konflik antar-peran di mana tuntutan peran yang berasal dari satu domain (pekerjaan atau keluarga) bertentangan dengan tuntutan peran yang berasal dari domain lain (keluarga atau pekerjaan), yang memiliki pengaruh negatif pada seorang karyawan (Greenhaus & Beutell, 1985). Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2008) menemukan bahwa faktor individu, keluarga dan pekerjaan dapat memengaruhi *work-family conflict*. Ambiguitas dan/atau konflik dalam peran pada pekerjaan ditemukan berkorelasi positif dengan *work-family conflict*. Merujuk pada “emosi negatif yang berlebihan” dari pekerjaan ke bukan pekerjaan, kejadian *stressful* tertentu pada pekerjaan menimbulkan kelelahan, tekanan, kekhawatiran, atau frustrasi yang menimbulkan kesulitan dalam mencapai kehidupan keluarga yang memuaskan, dengan kata lain berbagai *stressor* dalam pekerjaan telah diasosiasikan dengan *work-family conflict*. (Bartoleme&Evans, 1980 dalam Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Lubis, 2012). Individu yang bekerja dan juga memiliki keluarga dan jumlah anak memengaruhi *work family conflict*. Greenhaus, Parasuraman, dan Collins (2001) menunjukkan adanya hubungan positif antara keterlibatan dalam keluarga dan *work family conflict*.

Bagi wanita yang sudah menikah, fokus pada pertumbuhan anak cenderung mengalami masa sulit dalam bekerja (Greenberger & O’Neal, 1990). Pada hal ini terkait dengan emosi, dimana emosi adalah suatu keadaan biologis, psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Goleman, 1999, dalam Yufiarti, 2013). Emosi dapat menyebabkan munculnya perilaku. Menurut penelitian Ratnasari dan Suleeman (2017) terdapat perbedaan regulasi emosi pada laki-laki dan perempuan. Pada ibu yang bekerja dan juga memiliki keluarga dan

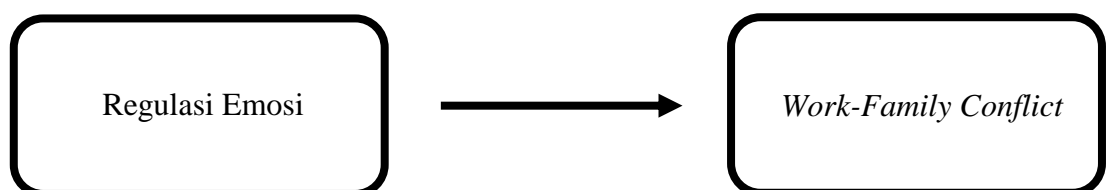
anak yang berusia bayi sampai usia sekolah, yang mana masih harus memberikan perhatian, waktu dan kasih sayang lebih kepada anak dan keluarga harus dapat mengontrol emosinya atau yang dikenal dengan regulasi emosi.

Regulasi emosi memiliki arti suatu proses pengaturan intrinsik dan ekstrinsik yang bertanggung jawab dalam memantau, menilai, dan mengubah reaksi emosi dalam menyelesaikan tujuannya. Menurut Gross (2007) Regulasi emosi dapat memengaruhi, memperkuat atau memelihara emosi, tergantung pada tujuan individu. Regulasi emosi mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu. Ketika individu mengalami emosi yang negatif, individu biasanya tidak dapat berpikir dengan jernih dan melakukan tindakan diluar kesadaran.

Regulasi emosi penting dimiliki oleh guru untuk mendukung perilaku disiplin pada siswa dan guru lebih memahami pekerjaannya (Barber et al, 2009). Sutton (2004) menambahkan guru percaya bahwa kemampuan untuk mengatur emosi dapat membantu mereka untuk menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan akademis, membangun hubungan sosial yang lebih berkualitas dan dapat mengelolanya dengan baik, serta penerapan disiplin.

Berdasarkan pernyataan diatas tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh antara regulasi emosi terhadap *work-family conflict* pada guru wanita yang memiliki keluarga dan anak yang masih butuh waktu banyak dari ibu.

2.5 Kerangka berpikir



2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara regulasi emosi terhadap *work-family conflict* pada guru wanita honorer di Sekolah Dasar swasta

2.7 Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan yang ditemukanyaitu:

2.7.1 Penelitian yang berjudul “Regulasi emosi dan resiliensi pada mahasiswa tahun pertama”. Penelitian ini dilakukan oleh Erlina Listyanti Widuri pada tahun 2012. Metode penelitian ini dilakukan secara korelasi kuantitatif, dengan karakteristik subjek yaitu usia 17 sampai 22 tahun, status mahasiswa aktif di Universitas Ahmad Dahlan, sedang berada di tahun pertama Perguruan Tinggi. Dan total jumlah subjek dalam penelitian ini 75 mahasiswa. Metode analisis data menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson dan berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil korelasi 0,344 dengan probabilitas 0,01. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara regulasi emosi dan resiliensi, semakin tinggi regulasi emosi maka semakin tinggi pula resiliensi pada mahasiswa, begitu pula sebaliknya.

2.7.2 Penelitian yang berjudul “Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada istri”. Penelitian ini dilakukan oleh Teti Devita Sari dan Ami Widyastuti pada tahun 2015. Metode penelitian korelasional kuantitatif. Jumlah sampel

penelitian sebanyak 153 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala kecerdasan emosi dari Goleman dan skala manajemen konflik dari Thomas dan Kilman, data dianalisis dengan menggunakan korelasi *prodeuct moment*. Didapatkan hasil korelasi sebesar 0,390 dan taraf sigifikansi sebesar 0,000 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada istri. Hasil analisa data juga menunjukan koefisien determinasi (besarnya pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain) melalui (r determinan), dalam penelitian ini di peroleh koefisien sebesar 0,152. Ini menunjukkan kecerdasan emosi memberikan sumbangan efektif terhadap kemampuan manajemen konflik pada istri sebesar 15,2%. Sedangkan 84,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

- 2.7.3 Penelitian dengan judul “Pengaruh *work-family conflict*, *self-efficacy* dan faktor demografik terhadap burnout”. Penelitian ini dilakukan oleh Aulia Anisyah Fassa dan Miftahuddin pada tahun 2014. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif, teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 293 orang yang berprofesi sebagai guru sekolah swasta di Jakarta dari jenjang SD, SMP hingga SMA, dengan kriteria sampel yaitu guru yang telah berkeluarga dan memiliki minimal satu orang anak. Penelitian ini menggunakan Skala *Maschlah Burnour Inventory* (MBI), Skala *Work-Family Conflict* hasil adaptasi Carlson, Kacmar & William (2000), dan Skala *Self Efficacy*. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan *work-family conflict* (*time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict*), *self efficacy*, dan faktor demografik (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia) terhadap *burnout*. Dan dari hasil uji regresi, hanya tiga dimensi *work-family conflict*, yaitu *timebased conflict, strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* yang berpengaruh signifikan

terhadap *burnout*, sedangkan *self-efficacy* dan faktor demografik, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

2.7.4 Penelitian dengan judul “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota Surabaya”. Penelitian ini dilakukan oleh Martha Bethanua Prajna P. Habel dan Prihastuti pada tahun 2013. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada guru wanita di Surabaya dengan jumlah subyek penelitian 80 orang. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota Surabaya. Diperoleh hasil nilai korelasi sebesar -0,271 dengan p sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dan memiliki hubungan negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda.