

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Sejak tanggal 29 Februari 2020 pemerintah menetapkan status darurat bencana akibat merebaknya virus COVID-19 di Indonesia. COVID-19 adalah penyakit yang disebabkan karena infeksi virus Corona. *Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) atau yang biasa disebut sebagai virus Corona, merupakan virus yang menyerang saluran pernapasan. Penularan virus ini melalui droplet yang keluar ketika batuk atau bersin. Gejala awal infeksi virus Corona yaitu demam, pilek, sakit kepala, dan sakit tenggorokan. Gejala berat bisa berupa demam tinggi, sesak napas, dan batuk berdarah.

Virus Corona pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada bulan Desember 2019. Virus ini cepat menyebar ke berbagai negara hanya dalam beberapa bulan. Pada tanggal 11 Maret 2020, World Health Organization (WHO) secara resmi mendeklarasikan penyakit ini sebagai pandemi (Pradipta & Nazaruddin, 2020). Beberapa negara menerapkan kebijakan seperti *lockdown* untuk mencegah penyebaran virus. Sedangkan Indonesia, menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa kota.

Kebijakan PSBB yang diatur dalam Permenkes No 9 Tahun 2020 dalam rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) menjelaskan rekomendasi standar upaya pencegahan COVID-19 sebagai berikut, yaitu *physical distancing* (pembatasan secara fisik), mencuci tangan menggunakan

sabun dan air bersih, menjauhkan diri dari kontak dengan siapapun yang menunjukkan gejala penyakit pernapasan, menerapkan etika batuk dan bersih, juga pemakaian masker (Ridwan, Darmawati, & Rahmawati, 2020). Kebijakan PSBB juga menciptakan program Kerja dari Rumah (KdR), yaitu istilah bekerja jarak jauh atau pekerja tidak harus berangkat ke kantor/tempat kerja dan berkomunikasi secara langsung dengan pekerja lainnya (Tuti, 2020). Upaya pencegahan penularan COVID-19 juga merambah di bidang pendidikan yaitu pada Surat Edaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Direktorat Pendidikan Tinggi No. 1 Tahun 2020 tentang upaya pencegahan penyebaran COVID-19 di dunia pendidikan. Kebijakan tersebut menimbulkan kegiatan belajar mengajar harus dilakukan di rumah (Belajar dari Rumah). Proses ini harus dilakukan secara daring menggunakan sarana seperti jaringan internet, *smartphone*, laptop atau komputer (Handarini & Wulandari, 2020).

Kebijakan pemerintah seperti Pembatasan Sosial Skala Besar (PSBB), Kerja dari Rumah (KdR), dan Belajar dari Rumah (BdR) menimbulkan dampak yang besar bagi pelaku ekonomi seperti perusahaan yang mendapati kinerjanya turun (Sina, 2020). Perusahaan melakukan berbagai cara untuk bisa bertahan salah satunya dengan pengurangan jumlah produksi, memotong upah, sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bagi perusahaan, melakukan PHK merupakan salah satu cara untuk mengurangi biaya pada kondisi tidak pasti seperti saat ini. Namun bagi tenaga kerja, PHK merupakan hilangnya penghasilan. Pekerja yang di PHK akan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Keadaan ini

akan lebih berat bila tenaga kerja memiliki keluarga yang harus dinafkahi (Sina, 2020). Salah satu pihak yang terkena imbasnya adalah ibu yang bekerja.

Menurut Lerner (dalam Akbar & Kartika, 2016), ibu yang bekerja merupakan ibu yang mempunyai anak umur 0-18 tahun serta menjadi tenaga kerja. Ibu yang bekerja merupakan wanita yang tidak hanya mengerjakan pekerjaan rumah tangga namun juga mencari nafkah (Rizky & Santoso, 2018). Desakan kebutuhan ekonomi mengharuskan ibu untuk bekerja. Penghasilan suami kurang dapat mencukupi kebutuhan rumah tangga, sehingga ibu diharuskan bekerja untuk menambah penghasilan. Menurut Nurhidayah (2008), alasan ibu memilih bekerja adalah kebutuhan finansial, kebutuhan sosial-relasional, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan menurut Hawari (1997), terdapat dua motivasi yang mendasari perempuan bekerja yaitu untuk mengembangkan karir dan mencari penghasilan.

Menurut Sajogyo (dalam Daulay, 2001) peran perempuan dalam rumah tangga dan masyarakat mencakup empat aspek, yaitu keputusan di bidang reproduksi, keputusan di bidang pengeluaran kebutuhan pokok, keputusan di bidang pembentukan keluarga, dan keputusan di bidang kegiatan sosial. Keputusan di bidang reproduksi meliputi kegiatan dalam pengasuhan dan pendidikan anak serta tugas-tugas domestik untuk mempertahankan keberlangsungan reproduksi anggota keluarga yang bekerja. Keputusan di bidang pengeluaran kebutuhan pokok meliputi membelanjakan kebutuhan pokok sehari-hari dalam keluarga. Keputusan di bidang pembentukan keluarga yaitu perempuan yang memegang keputusan dalam pembentukan keluarga, karena perempuan lebih sering di rumah daripada laki-laki sehingga anggota keluarga (anak) lebih sering berkomunikasi dengan ibu.

Keputusan di bidang kegiatan sosial seperti ibu yang aktif dalam kegiatan sosial di masyarakat.

Tanggungjawab ibu saat bekerja menurut Nitisemito (2006) adalah melaksanakan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda waktu dalam mengerjakan sehingga hasil yang diperoleh lebih baik, bermutu, dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum. Tanggung jawab merupakan bentuk kewajiban karyawan ketika menerima wewenang dari manajer untuk melimpahkan tugas atau fungsi tertentu (Handoko, 2003). Ibu saat bekerja berkewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan. Tanggung jawab ibu saat bekerja tidak ada bedanya dengan tanggung jawab karyawan lain.

Ibu yang bekerja diharuskan untuk melakukan kewajiban dan memberikan perhatian yang lebih banyak pada keluarga dibandingkan tanggung jawab ibu sebagai karyawan (Akbar & Kartika, 2016). Saat pandemi seperti ini, ibu yang bekerja harus menemani anak dalam aktivitas pendidikan yang dilakukan secara daring, apalagi jika usia anak yang masih memerlukan bimbingan dalam menggunakan pembelajaran online (Wulandari, Sholihah, Nabila, & Kaloeti, 2021). Di satu sisi, ibu juga memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Ibu bekerja yang tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga, akan mengakibatkan kepuasan hidup yang rendah (Afsar & Rehman, 2017). Lebih lanjut dijelaskan, ibu bekerja yang kesulitan menyeimbangkan perannya juga menderita stres yang mengarah pada ketidakpuasan.

*Subjective well-being* dikatakan sebagai pengalaman internal yang dialami oleh seseorang (Diener, Suh, & Oishi, 1997). Meliputi kepuasan terhadap hidupnya, tidak ada depresi, serta adanya emosi dan mood yang positif. Diener (2009) menyatakan bahwa *subjective well-being* (SWB) sebagai evaluasi yang dilakukan oleh individu terhadap hidupnya, meliputi kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif. Kepuasan hidup adalah evaluasi seseorang mengenai kualitas hidupnya. Evaluasi ini dapat secara menyeluruh atau penilaian aspek-aspek khusus (kepuasan kerja, minat, dan hubungan) (Diener & Oishi, 2005). Afek positif merupakan emosi atau mood yang menyenangkan seperti optimisme, harapan, senang, ketenangan, dan damai. Afek positif merupakan reaksi ketika seseorang yang merasa hidupnya berjalan lancar sesuai dengan apa yang diinginkan (Diener & Oishi, 2005). Sedangkan afek negatif adalah emosi atau mood yang tidak menyenangkan seperti, khawatir, cemas, stress, merasa bersalah, marah. Afek negatif merupakan reaksi seseorang terhadap apa yang terjadi dalam hidupnya (Diener & Oishi, 2005). Individu yang merasa bahwa kehidupannya baik dan dominan pada afek positif daripada negatif, bisa dikatakan bahwa individu tersebut memiliki tingkat SWB tinggi. Sebaliknya, apabila individu merasa bahwa kehidupannya tidak baik atau bahagia dan lebih sering memiliki pikiran dan perasaan yang negatif, maka individu tersebut memiliki tingkat SWB yang rendah, serta dapat menyebabkan kecemasan, kemarahan, dan memiliki resiko depresi (Diener, Oishi, & Lucas, 2015).

Namun, apabila dikaitkan kondisi pandemi saat ini, dengan berbagai kebijakan pemerintah seperti Pembatasan Sosial Skala Besar (PSBB), Kerja dari Rumah (KdR), dan Belajar dari Rumah (BdR) maka akan berdampak pada tingkat

SWB ibu yang bekerja dihadapkan dengan berbagai tanggung jawab. Belum lagi dengan jumlah stressor yang timbul akibat pandemi seperti; kesulitan ekonomi, kehilangan pekerjaan, resiko kesehatan meningkat, ketidakpastian, kurangnya kontak sosial dengan lingkungan, meningkatnya frekuensi dalam menatap layar komputer atau gawai, serta kurangnya aktivitas fisik (Blom, Kraaykamp, & Verbakel, 2017; Mata, Thompson, Jaeggi, Buschkuehl, Jonides, & Gotlib, 2012; Stiglic & Viner, 2019).

Berdasarkan survei online yang dilakukan oleh Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) pada April sampai dengan Mei 2020 tentang Dinamika Perubahan Rumah Tangga di Indonesia dengan jumlah responden 2285, diperoleh 70% perempuan menjawab bahwa pekerjaan rumah tangga bertambah secara signifikan. Sebanyak 70% responden menjawab bahwa anak laki-laki maupun perempuan membantu pekerjaan rumah tangga. Meskipun responden yang mempunyai anak lebih dari 5 menyatakan tidak bertambah pekerjaan rumah tangganya, namun tetap meningkatkan stres selama pandemi (Komnas Perempuan, 2020). Penelitian lain dilakukan oleh Limbers (2020), dengan subjek 200 ibu yang bekerja dari rumah selama pandemi di Amerika Serikat dan memiliki setidaknya satu anak usia 5 tahun menjelaskan bahwa ibu yang bekerja memperlihatkan stres pengasuhan anak yang tinggi dihubungkan dengan kualitas hidup yang rendah, kondisi fisik, dan psikologis.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 21 Desember 2020 sampai 26 Desember 2020 terhadap 10 ibu yang bekerja di instansi terkait, menyebutkan bahwa 7 dari 10 subjek mengatakan bahwa mereka merasa

gelisah, stres, dan khawatir sejak pandemi dimulai. Subjek mengaku kurang puas dan merasa kondisi sehari-harinya tidak baik karena terhambat dalam beraktivitas seperti bepergian, bekerja, atau sekedar keluar rumah untuk bersosialisasi dengan tetangga menjadi terbatas sejak pandemi. Sebanyak 9 subjek mengalami kesulitan konsentrasi terhadap pekerjaannya ketika bekerja di rumah, dan harus mengurus kegiatan belajar mengajar anak sehingga harus menunda menyelesaikan pekerjaan. Subjek menjawab tugas rumah tangga yang dikerjakan menjadi lebih banyak dikarenakan anak di rumah, sehingga pengeluaran belanja menjadi lebih besar. Subjek juga sering marah akan kesalahan kecil karena harus mengurus anak dan dituntut menyelesaikan pekerjaan di saat yang sama. Sebanyak 8 subjek yang merupakan pegawai negeri sipil berpendapat dalam menjalankan pekerjaannya juga dibatasi, seperti memberikan pelayanan kekinisan dan berinteraksi dengan teman kerja. Ketika bekerja, subjek senantiasa menggunakan alat pelindung diri seperti masker dan *face shield*, karena merasa apabila takut terpapar virus saat bekerja namun juga menyebabkan ketidaknyaman yang dirasakan subjek. Subjek gelisah dan jengkel setelah berinteraksi dengan orang saat bekerja apalagi masih banyak orang yang datang ke kantor tanpa menggunakan alat pelindung diri seperti masker, sehingga 6 subjek mengaku lebih memilih pulang saat jam istirahat kantor dikarenakan merasa karyawan kurang diberikan perlindungan tentang pencegahan COVID-19 oleh instansi. Terdapat hal positif yang disyukuri oleh subjek selama pandemi ini yaitu, belajar hidup sehat dengan sering mencuci tangan dan banyaknya waktu untuk berkumpul bersama keluarga.

Selain itu, hasil wawancara dan observasi tersebut menjelaskan bahwa, terdapat permasalahan pada SWB pada ibu yang bekerja. Perilaku ini menunjukkan seringnya afek negatif yang dirasakan subjek. Diener (2009) menyatakan bahwa SWB menjadikan seseorang memiliki rendahnya afek negatif atau afek yang tidak menyenangkan seperti ketakutan, kemarahan dan kesedihan. Diener dan Oishi (2005) berpendapat bahwa hadirnya SWB membuat seseorang mampu mengevaluasi segala sesuatu terhadap sendi kehidupan. Namun, pada kenyataannya subjek yang lebih sering merasa takut, gelisah, mudah marah, sejak pandemi mulai. Perilaku ini menunjukkan seringnya afek negatif yang dirasakan subjek sehingga menimbulkan permasalahan SWB. Beberapa keluhan yang subjek ceritakan juga menunjukkan kurangnya aspek kepuasan hidup seperti menunda dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan rumah tangga lebih banyak, kesulitan dalam membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan, dan ketidaknyamanan saat bekerja apalagi ketika berinteraksi sehingga subjek lebih memilih pulang setelah jam istirahat. Aspek ketiga yaitu afek positif yang dirasakan subjek, yaitu subjek belajar menerapkan pola hidup sehat dan dapat berkumpul bersama keluarga. Dari ketiga aspek tersebut yakni afek negatif, afek positif, serta kepuasan hidup merupakan aspek SWB yang dikemukakan oleh Diener dan Oishi (2005) menjelaskan ciri-ciri permasalahan SWB yang dirasakan oleh ibu yang bekerja.

SWB merupakan faktor yang bisa mengurangi tekanan pada mental, selain itu adalah salah satu indikator dalam menilai kualitas hidup dan masyarakat yang baik (Biswas-Diener, Diener, & Tamir, 2004). Flugel dan Johnson menjelaskan bahwa afek positif memicu perasaan aktif dan antusias, sehingga dapat membuat

seseorang menjadi lebih produktif (Veenhoven, 1988). Menurut Veenhoven (1988), individu yang bahagia memiliki tingkat stres yang rendah. Berdasarkan pemaparan di atas, SWB pada ibu yang bekerja diharapkan tinggi sebagai indikator kualitas hidup yang baik (Biswas-Diener dkk., 2004). Ibu yang bekerja juga menjadi mudah beradaptasi dan membantu menyeimbangkan tanggungjawab ibu.

Seseorang yang memiliki SWB yang tinggi, akan memperoleh manfaat dalam bidang kesehatan, yaitu memiliki umur yang panjang dan menjadi lebih produktif (Diener & Tay, 2015). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Diener dan Chan (2011) juga menyebutkan bahwa memiliki *subjective well-being* yang tinggi mempengaruhi tingkat kesehatan dan umur panjang. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa individu yang bahagia akan memiliki kecenderungan bermanfaat secara sosial tinggi, menghasilkan hasil kerja yang baik, daya tahan tubuh yang baik, kooperatif, memiliki sikap prososial yang tinggi dan umur yang panjang dibanding yang individu yang merasa hidupnya tidak bahagia (Lyubomksky, Sheldon, & Schkade, 2005). Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, penting memiliki *subjective well-being* yang tinggi, karena berbagai manfaat yang diperoleh. Seseorang dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi dapat dikatakan bahwa memiliki kehidupan yang bahagia. Sedangkan menurut Diener, Oishi, & Lucas (2015) memaparkan bahwa apabila individu memiliki *subjective well-being* yang rendah, dapat menyebabkan kecemasan, kemarahan, dan memiliki resiko depresi. Selain itu, individu juga akan merasa sering tidak bahagia dan mengalami perasaan negatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* menurut Diener (2009) yaitu, kepuasan subjek, pendapatan, dan faktor demografis (meliputi usia, pekerjaan, pendidikan, keyakinan, pernikahan dan keluarga, serta kepribadian). COVID-19 mengharuskan individu terutama ibu yang bekerja beradaptasi dengan perubahan yang terjadi untuk memenuhi kebutuhannya (Cao, Fang, Hou, Han, Xu, Dong, & Zheng, 2020). Bekerja dan mengurus rumah tangga dituntut untuk bisa seimbang, menjadikan ibu yang bekerja menanggung beberapa peran. Ibu yang bekerja membutuhkan dukungan dan kerja sama dari lingkungannya untuk bisa beradaptasi. Salah satu dukungan yang dibutuhkan ibu yang bekerja adalah *perceived organizational support* (POS). Ketika lingkungan sosial memberikan dukungan sosial yang baik maka seseorang akan merasakan kenyamanan dalam menjalani pekerjaan. Lingkungan sosial yang penuh dengan konflik akan membuat seseorang sulit merasakan SWB dalam diri karena memunculkan kesedihan terhadap konflik yang terjadi. Kondisi lingkungan sangat memengaruhi terhadap kondisi psikis seseorang. Maka dari itu, *perceived organizational support* (POS) sangat dibutuhkan bagi seorang ibu yang bekerja.

Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa individu dengan individu yang lain melakukan perilaku sosial untuk saling memberi atau saling bertukar objek yang menjadi tatanan sosial termasuk kesejahteraan psikologis yang tinggi, memiliki hubungan sosial yang baik dan menerima dukungan sosial dari lingkungannya (Brannan, Biswas-Diener, Mohr, Mortazavi, & Stein, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Ryan dan Deci (2000), menunjukkan bahwa salah satu prediktor kebahagiaan adalah tercukupinya kebutuhan akan keterkaitan

(*relatedness*) dengan lingkungan sekitar. Penelitian yang dilakukan oleh Kim, Moon, dan Shin (2018), menyebutkan bahwa POS dapat meningkatkan *subjective well-being* individu. Hal ini dikarenakan POS dapat mencukupi kebutuhan sosio-emosional dan afiliasi karyawan dengan menjalin hubungan yang baik dengan organisasinya (Kim dkk., 2018). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa POS secara signifikan dapat meningkatkan *subjective well-being* (Yu, Yang, Qiu, Gao, & Wu, 2019). Karyawan yang mendapatkan POS yang baik akan merasa dihargai, dipedulikan, dan diterima oleh organisasinya (Armeli, Eisenberger, Fasolo, & Lynch, 1998; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian lainnya juga menunjukkan POS yang positif mempengaruhi mood individu dalam kehidupan sehari-hari dan dalam pekerjaannya (Rafaeli, Cranford, Green, Shrouf, & Bolger, 2008). Mood positif yang lebih dominan merupakan salah satu indikator *subjective well-being* yang tinggi.

Wawancara yang dilakukan pada tanggal 21 Desember 2020 sampai 26 Desember 2020 terhadap 10 ibu yang bekerja di instansi terkait ditemukan hasil bahwa 7 dari 10 subjek yang mengalami permasalahan pada *subjective well-being* juga mengalami permasalahan pada POS. Subjek menjelaskan bahwa organisasinya kurang bisa mempedulikan dan mengapresiasi ide-ide yang diberikan oleh karyawan. Kepedulian juga merupakan indikator yang sangat penting dibutuhkan sebagai bentuk empati dari pimpinan yang sangat memengaruhi terhadap kinerja para karyawan. Subjek juga mengaku dukungan yang diberikan oleh organisasi belum mencukupi kebutuhan dan kesejahteraannya karena sarana untuk

menjalankan protokol kesehatan seperti masker, *face shield*, *hand sanitizer*, dan sabun belum disediakan sehingga karyawan perlu menyediakan sendiri. Subjek yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil juga mengeluhkan tentang kondisi lingkungan kerja seperti air yang sering tidak keluar, padahal di saat pandemi mencuci tangan merupakan hal yang wajib dilakukan untuk menghindar dari penularan virus. Subjek juga menyebutkan bahwa prosedur pelayanan/penerimaan tamu yang berasal dari luar kantor belum menerapkan protokol kesehatan yang sesuai. Subjek menjelaskan seharusnya instansi menyediakan satu ruangan yang digunakan untuk menerima tamu sehingga dapat mengurangi resiko terinfeksi virus, karena tamu-tamu yang datang banyak berasal dari luar daerah. Padahal kondisi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan kondisi kerja merupakan aspek dalam POS yang mana perusahaan memberikan apresiasi atau penghargaan pada kontribusi karyawan. Kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat berwujud lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta pelayanan yang baik. Hal positif subjek yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil mengaku tidak kesulitan dalam hal finansial karena memiliki penghasilan tetap.

Menurut Eisenberger, Rhoades Shanock, dan Wen (2020), *perceived organizational support* (POS) adalah penilaian karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawannya. Karyawan berharap organisasi memberikan dukungan akan kebutuhan hidupnya. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa POS adalah seberapa besar keyakinan karyawan terhadap organisasinya mengenai kontribusi dan

kesejahteraannya dihargai. Apabila organisasi tidak menunjukkan dukungan pada karyawannya, maka hasil kerja karyawan yang didapatkan menjadi kurang memuaskan, karena karyawan akan cenderung melihat tugas yang diberikan tidak menyenangkan. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan dimensi POS yaitu keadilan, *supervisor support*, dan imbalan serta kondisi kerja. Penghargaan terhadap karyawan bisa berupa perhatian, pengakuan, gaji, promosi, dan akses informasi yang memudahkan pekerjaan karyawannya. Perhatian atau kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya dapat berupa mengapresiasi pendapat/ide yang disampaikan.

Penelitian menunjukkan POS yang positif mempengaruhi mood individu dalam kehidupan sehari-hari dan dalam pekerjaannya (Rafaedi dkk., 2008). Bentuk POS yang positif dapat berupa karyawan menilai bahwa gaji dan tunjangan yang layak, kepercayaan atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta fasilitas yang memadai (Sudarma & Murniasih, 2016). Karyawan yang mempersepsikan POS positif dan menganggap perusahaan memberikan dukungan yang baik, akan tercipta hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi yang memunculkan keharusan karyawan dalam membantu pencapaian perusahaan atau ketika sedang mengalami masalah (Santoso & Mangundjaya, 2018). Karyawan yang memiliki POS yang positif akan merasa dihargai, dipedulikan, dan diterima oleh organisasinya (Armeli dkk., 1998; Eisenberger dkk., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Apresiasi memberikan sumbangan yang signifikan pada kepuasan hidup yang merupakan komponen kognitif dari *subjective well-being* (Fagley, 2012). Schneider (2001) mengemukakan bahwa apresiasi meningkatkan

afek positif, *coping* terhadap stres, dan hubungan yang lebih baik dengan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk. (2018), menyebutkan bahwa POS dapat meningkatkan *subjective well-being* individu. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa aspek-aspek POS termasuk keadilan, *supervisor support*, serta imbalan mampu diberikan maksimal secara signifikan dapat meningkatkan *subjective well-being* (Yu, dkk., 2019).

Sebaliknya, penelitian lainnya menemukan bahwa ketika POS negatif, karyawan absen bekerja lebih sering (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). POS yang negatif ditunjukkan dengan karyawan menilai bahwa gaji atau tunjangan yang kurang layak, kondisi kerja yang tidak memadai, kurangnya apresiasi atau dukungan dari perusahaan terhadap pekerjaan karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). POS yang negatif memperlihatkan kurangnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan kegagalan organisasi dalam memenuhi tanggung jawabnya sehingga memicu amarah atau rasa jengkel di tempat kerja (Ford, Wang, Jin, & Eisenberger, 2018). Berdasarkan penelitian O'Neill, Vandenberg, DeJoy, dan Wilson (2009), kemarahan memediasi hubungan antara POS yang negatif dan peningkatan niat turnover, absen kerja, dan kecelakaan di tempat kerja. Kemarahan juga memediasi hubungan POS yang negatif dengan kesejahteraan seseorang yang dapat memicu peningkatan konsumsi alkohol dan perilaku tidak sehat lainnya yang beresiko tinggi (O'Neill dkk., 2009). Berdasarkan pemaparan di atas, semakin tinggi POS, maka *subjective well-being* juga semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Semakin rendah POS, maka *subjective well-being* akan rendah.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa POS berpengaruh pada SWB. Penelitian yang telah dilakukan mengenai SWB pada perawat di China, menunjukkan bahwa POS dan SWB berkorelasi secara signifikan (Yu dkk., 2019). Penelitian lainnya dilakukan oleh Imhof dan Andresen (2017) menunjukkan bahwa POS mempengaruhi SWB. Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa POS mempengaruhi SWB (Kim dkk., 2018). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian yang berfokus pada ibu yang bekerja dan memiliki anak usia SD (6-12 tahun) yang masih perlu bimbingan orang tua dalam belajar, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imhof dan Andresen (2017) yang subjek penelitiannya adalah pekerja kontrak di Jerman. Selain itu, penelitian ini dilakukan saat pandemi COVID-19 yang menyebabkan dampak besar bagi banyak orang, salah satunya ibu yang bekerja. Pada penelitian sebelumnya terdapat variabel yang menjadi perantara antara POS dan SWB seperti *self-esteem* (Yu dkk., 2019), namun pada penelitian ini hanya memperlihatkan korelasi POS dan SWB tanpa adanya variabel lain. Sedangkan pada penelitian Kim dkk., (2018) POS dijadikan variabel perantara kepemimpinan dengan SWB dan kinerja kerja. Sedikitnya penelitian mengenai POS dan SWB membuat peneliti tertarik untuk meneliti.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti memilih POS sebagai variabel independen dalam penelitian. Hal ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan yang terjadi antara POS dengan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja. Apakah POS yang baik pada ibu yang bekerja akan memiliki keterkaitan dengan *subjective well-being*.

Berdasarkan uraian di atas, maka adakah hubungan antara POS dengan *subjective well-being* (SWB) pada ibu yang bekerja ?

### **B. Tujuan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara POS dengan SWB pada ibu yang bekerja.

### **C. Manfaat**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan tema *subjective well-being* dan POS.

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan tentang kajian psikologi industri sebagai referensi dalam kajian penelitian tentang hubungan *subjective well-being* dan POS. Penelitian ini diharapkan juga mampu untuk memberikan gambaran yang tepat dilakukan untuk meningkatkan SWB melalui POS bagi para ibu yang bekerja.