

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian sasaran perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran aktif individu dalam setiap aktivitas organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan harus dikelola dengan baik agar terjadi keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan serta kapabilitas perusahaan (Mangkunegara, 2011). Suatu organisasi memerlukan SDM yang berkualitas untuk dapat mengatasi berbagai tantangan dan tuntutan yang besar. Namun, jika SDM yang dimiliki tidak berkualitas, maka hal ini akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan, sehingga karyawan akan merasa tertekan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka agar tetap bertahan dalam perusahaan.

Pada abad ke-21 dicirikan dengan persaingan dalam dunia kerja dan kesempatan karir, sehingga memberikan peluang yang lebih besar bagi wanita untuk terlibat dalam sektor profesional atau dunia kerja. Fenomena ini dipicu oleh meningkatnya tingkat pendidikan perempuan serta kesetaraan kemampuan kerja dengan laki-laki. Dengan tingginya tingkat pendidikan saat ini, banyak perempuan pada usia dewasa awal mulai memasuki pasar kerja dan berkarir. Pendidikan yang lebih tinggi dapat memperkuat peluang individu untuk meraih posisi pekerjaan yang lebih baik (Handayani dan Salim, 2011). Hal ini mencerminkan peningkatan partisipasi kerja wanita dan peran mereka

dalam dunia bisnis. Secara kuantitatif, partisipasi kerja wanita menunjukkan peningkatan yang signifikan, sementara secara kualitatif, kemajuan karier wanita ke dalam peran-peran manajerial, yang secara tradisional dipegang oleh pria, semakin nyata (Nurlaila, 2017).

Banyak organisasi menyadari peningkatan keterlibatan wanita dalam dunia kerja, sehingga mulai memberikan kesempatan yang lebih luas bagi pekerja wanita untuk mengembangkan karier mereka sebagai wujud komitmen organisasi (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008). Berbagai posisi strategis dalam banyak organisasi kini memberikan peluang bagi pekerja wanita yang bersedia menyisihkan waktu dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi (Setyowati dan Arsanti, 2015). Dalam konteks ini, pekerja wanita yang telah berkeluarga harus mampu menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga untuk memajukan karier mereka (White, 2003).

Menurut Mantra (2004), bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan atau berkontribusi dalam pembuatan barang dan jasa dengan tujuan memperoleh pendapatan, baik berupa uang maupun barang, dalam periode waktu tertentu. Matlin (1987) menggunakan istilah *working mother*, yang memiliki dua pengertian: wanita yang bekerja di luar rumah dan menerima penghasilan atas pekerjaannya, serta wanita yang tidak menerima penghasilan karena bekerja di dalam rumah.

Pada masa globalisasi ini, Indonesia mengalami berbagai perubahan, terutama dalam peran wanita. Dahulu, wanita umumnya berperan sebagai ibu

rumah tangga, namun di era modern saat ini semakin banyak wanita yang memperluas perannya menjadi wanita karier sekaligus ibu rumah tangga dengan beragam alasan. Selain mengurus suami, merawat anak, dan mengelola urusan rumah tangga, mereka juga berkontribusi dalam menopang perekonomian keluarga melalui pekerjaan (Junita, 2011).

Ada berbagai faktor yang mendorong wanita untuk bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nilakusmawati (2009) mengungkapkan bahwa dorongan utama bagi wanita untuk bekerja di sektor informal adalah kebutuhan untuk mengatasi kesulitan ekonomi rumah tangga. Sebanyak 86,0 persen responden penelitian menyatakan alasan ini, sementara 11,3 persen responden menyebutkan alasan seperti aktualisasi diri, mencari afiliasi, dan sebagai sarana bersosialisasi, dengan alasan lainnya hanya sebesar 2,7 persen. Selain faktor-faktor tersebut, penelitian Hernamawarni (2009) juga mengidentifikasi beberapa faktor lain yang memotivasi wanita untuk bekerja, seperti upaya meningkatkan kualitas hidup, membayar hutang, mengurangi ketergantungan pada suami, dan meningkatkan status sosial.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan dari tahun 2018 hingga 2019. Pada tahun 2018, jumlah perempuan yang bekerja mencapai 47,95 juta orang, yang kemudian bertambah menjadi 48,75 juta orang pada tahun 2019. Namun demikian, proporsi perempuan dalam keseluruhan tenaga kerja mengalami penurunan dari 38,66% menjadi 38,53% pada tahun 2019 (BPS, 2020). Padahal pada tahun

2011, jumlah pekerja perempuan baru mencapai 48,44 juta orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun, jumlah pekerja perempuan terus mengalami peningkatan yang signifikan. Sementara itu, Biro Statistik Pekerja Amerika Serikat (AS) melaporkan bahwa pekerja perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

Peningkatan jumlah wanita lajang maupun menikah yang bekerja di luar rumah merupakan isu yang menarik untuk diteliti. Menurut Linandar (2009), alasan wanita bekerja mencakup pendapatan keluarga yang dianggap kecil jika hanya mengandalkan penghasilan suami, pemanfaatan keahlian, relasi, dan modal yang dimiliki, serta kebutuhan untuk aktualisasi diri dan pembuktian bahwa wanita dapat berprestasi dalam masyarakat. Selain itu, wanita yang bekerja juga memperoleh status dan kekuasaan lebih besar dalam keluarga. Fenomena saat ini menunjukkan bahwa banyak wanita bekerja untuk membantu suami dalam meningkatkan pendapatan keluarga. Selain dorongan ekonomi, bekerja juga memungkinkan wanita untuk mengekspresikan diri di tengah keluarga dan masyarakat. Bekerja juga dapat dianggap sebagai indikator peningkatan kesejahteraan diri, karena wanita memperoleh hak kepemilikan dan kebebasan bekerja di luar rumah dengan pendapatan mandiri (Herlina, 2016).

Menurut Davidson dan Cooper (1992) serta Powell dan Graves (2003), wanita yang bekerja menghadapi berbagai hambatan baik di lingkungan kerja maupun di rumah yang dapat menghalangi perkembangan dan pencapaian

mereka. Salah satu tantangan yang umum adalah kesulitan dalam mencapai posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Di satu sisi, wanita diharapkan untuk memikul tanggung jawab dalam pengelolaan dan pembinaan keluarga. Selain itu, menurut Akbar (2017) dalam pelaksanaan tugas-tugas profesional, seorang wanita sering kali menemui berbagai kendala yang berkaitan dengan faktor psikologis, seperti rasa bersalah akibat meninggalkan keluarga untuk bekerja, tekanan yang timbul dari keterbatasan waktu, beban kerja yang berlebihan, serta kondisi kerja yang tidak mendukung. Situasi semacam ini dapat berdampak pada kondisi mental dan pikiran karyawan wanita selama menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut Luthan, et. al (2007) seringkali individu mengalami berbagai emosi negatif seperti stres, depresi, dan kesulitan yang dianggap tidak normal, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan performa mereka. Sementara itu, bagi karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak menghadapi peran dan tanggung jawab yang lebih kompleks dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Tuntutan untuk menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja sering kali menimbulkan tekanan yang dapat menyebabkan stress. Namun, di sisi lain, sebagai seorang karyawan yang kompeten, wanita juga dituntut untuk memenuhi standar perusahaan dan menunjukkan kinerja yang memadai (Akbar, 2017).

Salah satu strategi untuk meningkatkan performa secara optimal adalah dengan mengembangkan keyakinan pada kemampuan diri dalam menghadapi

tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*), memiliki pandangan positif terhadap pencapaian saat ini dan masa depan (*optimism*), menunjukkan ketekunan dalam mencapai tujuan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan pulih bahkan melebihi kondisi awal ketika menghadapi masalah (*resiliency*). Keempat dimensi ini merupakan komponen dari psychological capital, yaitu keadaan psikologis positif yang ditandai dengan karakteristik *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007).

Hudson (2005) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada tingkat kepuasan individu dalam menjalani berbagai peran dalam hidupnya. Ini menunjukkan bahwa seseorang dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi dengan cara menetapkan prioritas secara efektif (Marie & Maiya, 2015). Dengan demikian, seorang pekerja dapat memenuhi tanggung jawab dan kewajiban profesionalnya tanpa mengabaikan kepentingan pribadi (Maslichah & Hidayat, 2017).

Menurut penelitian Yunita (2019), keempat dimensi dari psychological capital berhubungan erat dengan tingkat kebahagiaan pada wanita dewasa awal yang sudah menikah dan bekerja di perusahaan "X", di mana seluruh responden menghadapi konflik peran ganda. Soraiya dan rekan-rekannya (2016) mengindikasikan bahwa untuk mendukung kebahagiaan wanita yang menghadapi peran ganda di lingkungan kerja, psychological capital yang dimiliki karyawan memiliki peranan yang signifikan. Penelitian ini menyoroti

bahwa psychological capital dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif serta mengurangi tingkat burnout yang dialami oleh karyawan.

Norman (2007) mengemukakan bahwa psychological capital merujuk pada kapasitas positif individu yang memungkinkan perkembangan yang lebih optimal. Luthans, Norman, Avolio, dan Avey (2008) menambahkan bahwa psychological capital mencerminkan karakter psikologis positif dari karyawan, meliputi keyakinan diri dalam penyelesaian tugas dengan efektif, motivasi yang kuat untuk meraih kesuksesan baik saat ini maupun di masa depan, serta penetapan tujuan yang jelas untuk mencapai keberhasilan. Ketika menghadapi tantangan, individu dengan psychological capital dapat bertahan dan pulih untuk meraih kesuksesan. Paek, Schuckert, Terry, dan Lee (2015) menambahkan bahwa psychological capital merupakan pendekatan yang melibatkan berbagai dimensi yang dapat memaksimalkan potensi karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk mengelola emosi pribadi, mengatasi frustrasi, mencegah stres mengganggu kemampuan kognitif, dan menunjukkan empati, sehingga dapat berfungsi sebagai sumber energi (Efendi & Noiati, 2011; Safrizal & Noviati, 2012). Kecerdasan emosional memainkan peran krusial dalam mendukung pelaksanaan tugas individu serta menangani berbagai tantangan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi diharapkan dapat mempertahankan ketahanan yang baik dan efektif dalam

mengelola stres, sehingga kemampuan berpikir dan suasana hati mereka tetap terjaga saat menjalankan tugas (Safrizal & Noviati, 2012).

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mengemukakan bahwa psychological capital merujuk pada kondisi psikologis yang bersifat positif, yang dicirikan oleh adanya keyakinan diri, harapan, optimisme, dan resiliensi dalam individu. Individu dengan psychological capital yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai masalah secara efektif, karena mereka dapat mengubah situasi negatif menjadi positif (Liwarto dan Kurniawan, 2015). Karyawan yang memiliki psychological capital yang tinggi dapat melihat segala sesuatu dalam kehidupannya dengan perspektif positif, sehingga mereka lebih mampu mengatasi gejala stres yang berasal dari lingkungan kerja mereka (Çavuş & Gökçen, 2015).

Psychological capital berhubungan dengan identitas individu serta potensi perkembangan mereka. Psychological Capital dapat dijelaskan sebagai kondisi psikologis yang menguntungkan pada individu, yang ditandai oleh: 1) keyakinan diri (*self-efficacy*) untuk berusaha dan mencurahkan upaya yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam tugas yang menantang; 2) kecenderungan untuk membuat atribusi positif (*optimisme*) mengenai kesuksesan saat ini dan masa depan; 3) ketekunan dalam mengejar tujuan dan, jika perlu, mengarahkan strategi agar tujuan (harapan) tercapai; dan 4) kemampuan untuk mempertahankan ketahanan dan pulih dari kesulitan untuk mencapai keberhasilan saat menghadapi masalah (Luthans, dkk, 2007).

Avey, Wernsing, dan Luthans (2008) mengemukakan bahwa psychological capital berkaitan erat dengan emosi positif. Emosi positif ini, pada gilirannya, mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yang berpotensi menimbulkan perubahan positif dalam organisasi. Dengan demikian, psychological capital berperan penting dalam mendukung individu untuk beroperasi secara efisien dalam meraih tujuan mereka, serta dalam menghadapi kegagalan atau kekecewaan (Chan, 2017). Psychological capital yang positif dalam diri karyawan dianggap sebagai faktor penting yang dapat membantu mereka menghadapi berbagai kemungkinan di lingkungan kerja. Selain itu, psychological capital ini berperan dalam mengatasi dan menghilangkan penyebab stres, sehingga karyawan dapat menghadapi tugas-tugas mereka dengan keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi, memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal (Yudha & Noviati, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthfira dan Yurnalis (2019) terdapat variabel psychological capital yang memiliki nilai rata-rata terendah pada dimensi harapan atau *hope* dengan item “apakah anda merasa semangat untuk mencapai target pekerjaan anda”. Yang berarti subjek dalam penelitian tersebut yaitu dosen PNS wanita kurangnya memiliki harapan. Individu yang memiliki harapan sering kali didorong oleh rasa memiliki kemampuan untuk mengembangkan cara mencapai apa yang ingin mereka capai. Harapan juga memberi mereka kemungkinan untuk menciptakan suatu jalan alternatif karena mereka menghadapi hambatan di dalam kehidupan organisasi.

Menurut Avey dkk. (2011), karyawan dengan psychological capital yang tinggi cenderung memiliki tujuan karir yang positif, yang mendorong mereka untuk berusaha dengan cara yang konstruktif dalam meraih tujuan tersebut. Mereka juga menunjukkan kemampuan untuk pulih dari kesulitan dan situasi stres dengan baik. Selain itu, hubungan yang harmonis antar karyawan dapat membangun keyakinan akan saling dukung di antara mereka. Keyakinan ini, pada gilirannya, membentuk persepsi individu mengenai dukungan yang diberikan perusahaan, yang berkontribusi pada pengembangan psychological capital yang kuat. Oleh karena itu, karyawan memerlukan perceived organizational support yang mencakup penghargaan, perhatian, dan manfaat seperti tunjangan gaji dan kesehatan, agar mereka tetap termotivasi dalam bekerja. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap ikatan emosional karyawan dalam organisasi karena dukungan tersebut mencakup penerimaan karyawan sebagai orang yang berharga, perhatian pada kebahagiaan mereka, membuat mereka merasa peduli dan memenuhi kebutuhan karyawan (Eisenberger, dkk., 1986). Selain itu, hal ini juga meningkatkan keberhasilan di tempat kerja (Imran, dkk., 2020)

Menurut teori organizational support atau dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Eisenberger dan Huntington (1986) ketika perusahaan mereka peduli dengan kesehatan karyawan dan menghargai pekerjaan mereka, maka karyawan mengembangkan tingkat perceived organizational support (POS) yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang merasa bahwa mereka bekerja di organisasi yang mendukung cenderung memiliki tingkat

psychological capital yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada perilaku kerja dan kinerja mereka (Liu, et. al., 2013).

Selanjutnya dalam penelitian Liu, et. al., (2013) menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan *psychological capital*. Mereka yang memiliki dukungan organisasi yang kuat merasa percaya diri dan penuh harapan tentang tujuan pekerjaan yang mereka inginkan dan lebih cenderung melakukan perilaku sukarela. Dalam penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa dukungan organisasi dapat membantu karyawan menghadapi masalah, menumbuhkan optimisme dan atribusi diri. *Optimism* atau harapan merupakan bagian dari *psychological capital* yang merupakan suatu kondisi psikologis yang menguntungkan pada individu (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

Menurut studi yang dilakukan oleh Sihag dan Sarikwal (2015), keadilan—yang mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional—serta apresiasi dan pengakuan, keduanya dianggap sebagai faktor utama dalam membentuk dukungan organisasi yang dirasakan. Dari perspektif manajerial, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menyoroti secara positif faktor-faktor ini, sehingga meningkatkan tingkat *perceived organizational support* (POS) yang dirasakan oleh karyawan. Peningkatan ini pada gilirannya dapat memberikan dampak yang lebih positif terhadap berbagai aspek individu dan hasil organisasi, termasuk kinerja individu, komitmen organisasi, kinerja organisasi, dan efektivitas organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthfira dan Yurnalis (2019) terdapat variabel Persepsi Dukungan Organisasional yang memiliki nilai rata-rata terendah pada indikator “apakah organisasi menghargai kontribusi anda terhadap kesejahteraan anda”. Hal ini dapat menjadi masukan pada organisasi yang dalam penelitian tersebut adalah Universitas Syiah Kuala terhadap masing-masing fakultasnya agar lebih memperhatikan dan menghargai kontribusi yang sudah dilakukan oleh para dosen wanita terhadap organisasinya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 24 Maret 2021 dengan sepuluh wanita pekerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa enam dari mereka mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena mereka berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita karir. Sebaliknya, empat wanita lainnya merasa mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Selain itu, responden mengungkapkan ketidakpuasan terhadap hasil kinerja mereka dan rendahnya rasa percaya diri terhadap kemampuan mereka. Mereka juga menyatakan bahwa dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja berpengaruh signifikan terhadap proses penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan atau pihak organisasi. Dukungan ini dirasakan penting untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dan memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

Dukungan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk perkembangan psychological capital. Menurut Luthans dkk. (2008b), ketika karyawan merasakan adanya dukungan, mereka cenderung memanfaatkan karakteristik perencanaan jalur untuk mencoba metode baru atau belum terbukti dalam menyelesaikan tugas di lingkungan organisasi. Mereka berpendapat bahwa dalam suasana yang mendukung, kesalahan lebih sering dikaitkan dengan faktor eksternal, bersifat tidak stabil, dan masalah yang spesifik, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk memiliki sikap optimis terhadap atribusi mereka. Selain itu, mereka menemukan bahwa psychological capital berfungsi sebagai variabel mediasi antara iklim organisasi yang mendukung dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa konteks organisasi yang mendukung memiliki dampak positif baik secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja, terutama dengan adanya individu yang memiliki psychological capital tinggi.

Dukungan dari organisasi merupakan aspek yang krusial bagi karyawan untuk membentuk persepsi positif mengenai perhatian perusahaan. Persepsi karyawan terhadap dukungan ini dikenal dengan istilah Perceived Organizational Support (POS). POS mengacu pada tingkat keyakinan karyawan mengenai seberapa jauh organisasi menghargai kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan, mendengarkan keluhan, peduli terhadap kehidupan pribadi, dan mempertimbangkan tujuan masa depan, serta kemampuannya dalam memperlakukan karyawan secara adil. Dengan demikian, dukungan organisasi dapat dipahami sebagai keyakinan menyeluruh

karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi dan peduli terhadap kehidupan mereka (Eisenberger dkk., 2002).

Perceived organizational support (POS) atau dukungan organisasi yang dipersepsikan mengacu pada penilaian individu terhadap sejauh mana suatu organisasi mengapresiasi kontribusi mereka serta menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2015). Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), teori POS berlandaskan pada teori pertukaran sosial yang mendeskripsikan interaksi antara karyawan dan organisasi mereka. POS mencerminkan evaluasi karyawan terhadap tingkat penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka serta perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini memiliki signifikansi yang besar karena karyawan mengharapkan adanya dukungan organisasi untuk memenuhi kebutuhan mereka, yang mendasari pengembangan teori POS (Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa, 1986)

Eisenberger dan rekan-rekannya (2002) berpendapat bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi atau perceived organizational support dapat memfasilitasi terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif apabila dukungan tersebut telah diterima dan dirasakan oleh semua anggota organisasi. Perceived organizational support memiliki potensi untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, rasa bangga terhadap perusahaan, serta mengurangi tingkat perputaran karyawan. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasakan adanya dukungan organisasi, mereka mungkin mengalami

ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas, ketidakpuasan kerja, keterlambatan yang sering, kurangnya motivasi, penundaan pekerjaan, serta rendahnya komitmen dan tingginya tingkat perputaran karyawan.

Murniasih dan Sudarma (2016) menyatakan bahwa dukungan organisasi kepada karyawan dapat ditunjukkan dengan memberikan gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dan memberikan fasilitas yang memadai untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sejalan dengan itu, Mursidta (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi kepada karyawan dapat ditunjukkan dengan memberikan keadilan kepada karyawan, dukungan supervisor terhadap kesejahteraan karyawan, pengaturan yang memadai.

Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasi dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memelihara kesejahteraan organisasi. (Cishi Hanifia, Ika Zenita Ratnaningsih, 2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Luthfira dan Yurnalis (2019) juga mengemukakan bahwa setelah subjek dalam penelitian tersebut yaitu dosen wanita di Universitas Syiah Kuala merasakan dukungan organisasi (*organizational support*) seperti rasa empati, nasihat dan rasa didengarkan oleh pimpinan dan rekan kerja maka akan ada norma timbal balik yang muncul, yang menyebabkan dosen wanita dan organisasinya harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut.

Karyawan akan merasakan adanya dukungan organisasi apabila mendapatkan keuntungan yang sudah disepakati bersama. Karyawan akan mempersepsikan organisasi terhadap penghargaan dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Wujud dukungan organisasi terhadap karyawan adalah dengan memberikan gaji, libur, hubungan antara atasan dengan rekan kerja, perhatian dan toleransi (Yuniati & Andrianie, 2020)

Zhao dan Gao (2014) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* dapat berperan sebagai moderator dalam *psychological capital*. Sementara itu, Ming-chu dan Menghsiu (2015) menyatakan bahwa sebuah lingkungan yang mendukung dapat menurunkan tingkat frustrasi pegawai akibat kesalahan yang mereka buat, sehingga memungkinkan mereka untuk pulih dari kemunduran. Lebih jauh lagi, pegawai yang memiliki *perceived organizational support* yang positif cenderung mengembangkan harapan dan optimisme terhadap organisasi tersebut (Munawaroh & Meiyanto, 2017).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Psychology Capital* pada wanita yang bekerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *psychology capital* pada wanita yang bekerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan terhadap pengetahuan dalam bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi berharga untuk studi-studi berikutnya yang berfokus pada Perceived Organizational Support (POS), dengan penekanan khusus pada analisis Psychology Capital di kalangan wanita pekerja.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi wanita yang bekerja mengenai hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) dengan Psychology Capital pada wanita yang bekerja, sehingga dengan informasi yang dimiliki lebih dapat meningkatkan kendali atas dirinya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan .