

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sejatinya, setiap perempuan dewasa akan menjadi seorang istri dan ibu dalam rumah tangganya. Berbeda dengan masa lampau dimana peran perempuan dianggap hanya sebatas pada aktivitas di dalam rumah saja, di masa sekarang banyak perempuan yang telah berperan dalam kegiatan ekonomi dan publik (Tuwu, 2018). Perubahan peran dan fungsi perempuan di masyarakat ini tidak terlepas dari perubahan sosial yang terjadi (Indraddin & Irwan, 2016).

Salah satu perubahan sosial yang terjadi menyebabkan jumlah perempuan yang mulai memasuki dunia kerja semakin bertambah (McDonough, Worts, Mcmunn, & Sacker, 2013). Perubahan sosial ini dapat dilihat dari data yang diperoleh Badan Pusat Statistik mengenai tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Indonesia dari tahun Agustus 2016 sampai Februari 2022 yang terus mengalami peningkatan. Jumlah TPAK perempuan pada Agustus 2016 sebesar 50,77% yang mana mengalami kenaikan 1,90% poin dibandingkan tahun 2015. Angka ini terus naik setiap tahunnya, yakni pada Agustus 2017 jumlah TPAK Indonesia sebesar 50,89%, pada Agustus 2018 sebesar 51,80%, pada Agustus 2019 sebesar 51,81%, pada Agustus 2020 sebesar 53,13%, pada Agustus 2021 sebesar 53,34% dan data terakhir pada Februari 2022 menjadi 54,27% (Badan Pusat Statistik, 2022)

Semakin banyaknya jumlah perempuan yang bekerja di Indonesia ini menurut Manalu, Rosyani, dan Nainggolan (2014) didasari oleh alasan ekonomi dan sosial yang kemudian membuat perempuan memilih untuk bekerja. Alasan ekonomi yaitu rendahnya pendapatan suami, ikut membantu ekonomi keluarga, banyaknya tanggungan dalam keluarga serta berbagai macam kebutuhan pribadi sebagai perempuan. Selain itu, alasan sosial yang mendasari keputusan perempuan untuk memilih bekerja yaitu status sosial, keinginan untuk bersaing dan mengembangkan kemampuan diri dan minatnya, dan untuk mengisi waktu luang (Manalu et al., 2014). Keberagaman peran dari ibu yang bekerja memiliki banyak keuntungan, yaitu; efek negatif dari tekanan atau kegagalan dari peran tertentu dapat dikurangi dengan keberhasilan dan kepuasan dari peran lain, menambahkan pendapatan keluarga dan mengurangi tekanan suami yang bekerja sendirian, serta mendapatkan dukungan sosial yang akan meningkatkan kesejahteraan dirinya (Barnett & Hyde, 2001).

Meskipun banyak keuntungan yang didapat oleh perempuan ketika memilih untuk bekerja, namun konsep peran di dalamnya bisa dibilang masih *blur*. Saat perempuan bekerja, tanggung jawabnya terhadap keluarga di rumah juga tidak ikut serta-merta berubah (Asnani, Pandey, & Sawhney, 2004). Di Indonesia sendiri, budaya patriarki tanpa disadari telah tertanam di alam bawah sadar masyarakatnya. Hal ini bahkan ditunjukkan dalam Undang-undang Perkawinan No. 1 tahun 1974 pasal 31 ayat (3) yang secara tegas menyebutkan bahwa suami sebagai kepala keluarga dan istri sebagai ibu rumah tangga, serta pada pasal 34 yaitu suami wajib melindungi istri dan istri wajib mengatur rumah tangga sebaik-baiknya. Dari

pernyataan dalam undang-undang tersebut dapat terlihat jelas adanya bias gender antara laki-laki dan perempuan.

Konsep inilah yang kemudian memberatkan peran bagi ibu yang bekerja karena pekerjaan rumah dianggap masih menjadi ranah wanita sehingga beban serta tanggung jawabnya menjadi bertambah (Poduval & Poduval, 2009). Lebih lanjut dijelaskan bahwa banyaknya tuntutan dari luar membuat ibu yang bekerja rentan mengalami stres dalam berbagai hal, seperti menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tenggat waktu, mengirim anak ke sekolah dan memenuhi kebutuhan anak-anak termasuk makanan dan pakaian, serta dituntut untuk mengurus rumah secara bersamaan. Banyaknya tuntutan serta beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar terkait pekerjaan dan rumah tangga menyebabkan ibu yang bekerja sering mengalami stres dan kecemasan (Asnani, Pandey, & Sawhney, 2004). Schiffrin dan Nelson (2008) mengungkapkan bahwa tingginya tingkat stres ini memiliki hubungan yang kuat dengan *subjective well-being* dimana individu yang merasakan tingkat stres yang lebih tinggi memiliki perasaan kurang bahagia dibandingkan individu dengan tingkat stres yang lebih rendah.

Tenaga kerja dibagi menjadi dua, yaitu tenaga kerja yang bekerja di sektor formal dan sektor informal. Berdasarkan definisi menurut Hidayat (1978) sektor formal adalah usaha yang telah mendapatkan berbagai proteksi ekonomi dari pemerintah, sedangkan sektor informal adalah usaha yang tidak memperoleh proteksi ekonomi dari pemerintah dan sektor yang belum mempergunakan bantuan atau fasilitas pemerintah meskipun bantuan itu telah tersedia. Kriteria adanya akses terhadap suatu fasilitas yang disediakan pemerintah dapat dijadikan sebagai ukuran

untuk membedakan usaha sektor formal dan informal. Mustafa (2008) menjelaskan bahwa pekerja formal adalah pekerja berbadan hukum yang mempunyai perjanjian kerja tertulis, memiliki jam kerja teratur, dan sektor pekerjaannya terstruktur. Sedangkan pekerja informal belum berbadan hukum, jam kerjan tidak teratur, dan sektor pekerjaannya belum terstruktur. Pekerja formal yang dimaksud adalah PNS, karyawan rumah sakit, karyawan perusahaan, dan sebagainya. Sedangkan yang termasuk pekerja informal adalah pekerja rumahan, pekerja rumah tangga, pedagang kaki lima, dan sebagainya.

Pada penelitian ini, peneliti akan berfokus pada ibu yang bekerja di sektor formal. Dwiyantri dan Rahardjo (2016) mengatakan wanita yang bekerja di sektor formal cenderung memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan, akses ke lembaga keuangan, produktivitas tenaga kerja serta tingkat upah yang juga relatif lebih tinggi dibandingkan dengan wanita yang bekerja di sektor informal. Hal inilah yang membuktikan bahwa tingkat intelektualitas wanita di sektor formal dituntut lebih karena pada dasarnya pekerjaan di sektor formal memberikan tuntutan pada setiap pekerja untuk mematuhi setiap peraturan yang tertulis, memberikan sanksi jika terjadi pelanggaran aturan, dapat mengambil jatah cuti, jam kerja yang sudah jelas serta upah yang cenderung stabil atau didapatkan secara teratur (Dwiyantri & Rahardjo, 2016).

Penentuan variabel sektor formal ini juga didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Dwiyantri dan Rahardjo (2016) yang menjelaskan bahwa tingkat konflik peran ganda yang dirasakan wanita yang bekerja secara formal lebih tinggi dibandingkan wanita yang bekerja secara informal, baik yang terikat dengan aturan

tentang jam kerja, penugasan, maupun target penyelesaian pekerjaan. Konflik peran ganda yang lebih sering terjadi pada wanita ini dikarenakan komitmen dan kepercayaan wanita bahwa pekerjaan dan keluarga saling bergantung sehingga selain mengurus pekerjaannya, ibu yang bekerja juga memiliki kewajiban utama dalam mengurus anak dan suaminya dengan baik (Simon, 1995). Lebih lanjut, Simon (1995) menjelaskan bahwa perbedaan sifat antara wanita yang lebih didasarkan pada dukungan emosional dan pengasuhan dibandingkan lelaki yang lebih melibatkan dukungan ekonomi inilah yang menjadi salah satu faktor wanita lebih merasakan stres dibanding lelaki dalam mengatasi perannya (Simon, 1995).

Stres yang terjadi di tempat kerja seringkali disebabkan oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang (Mahpul & Abdullah, 2011). Hal ini kemudian menimbulkan beberapa masalah terkait *subjective well-being* ibu yang bekerja dalam kehidupan sehari-hari. *Stressor* yang berasal dari pekerjaan dan keluarga merupakan tantangan bagi ibu yang bekerja untuk mencapai *subjective well-being*. Istilah kebahagiaan (*happiness*) di sini dapat digunakan secara bergantian dengan *subjective well-being*. Meskipun begitu, *subjective well-being* merupakan istilah yang lebih sering digunakan peneliti karena kebahagiaan memiliki arti yang terlalu luas, mulai dari suasana hati yang menyenangkan pada saat ini hingga kesetaraan hidup (Diener & Scollon, 2003). Berangkat dari pemikiran Diener ini, peneliti lebih memilih menggunakan istilah *subjective well-being*.

Subjective well-being adalah evaluasi subjektif seseorang terhadap hidupnya, baik secara afektif maupun kognitif (Diener, 2000). Lebih lanjut, Diener

menjelaskan bahwa komponen kognitif dalam *subjective well-being* dibagi menjadi kepuasan hidup dan wilayah kepuasan hidup (misalnya pekerjaan), sedangkan komponen afektif dibagi menjadi tingginya afek positif dan rendahnya afek negatif. Individu dapat dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi saat merasakan banyak afek positif dan sedikit afek negatif, ikut terlibat dalam aktivitas yang menarik, mengalami banyak pengalaman menyenangkan dan merasakan sedikit rasa sakit, serta ketika merasa puas dengan hidupnya (Diener, 2000).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afiatin, Istianda, Wintoro, Ulfa, & Bulu (2016) menghasilkan 73% ibu yang bekerja memiliki tingkat kebahagiaan yang sedang di Yogyakarta, Sleman dan Bantul. Sedangkan penelitian lain dari Novitasari, Qudsy, Ambarito, & Yudhani (2018) mengenai studi banding terkait *subjective well-being* pada ibu yang bekerja di Indonesia dan China menghasilkan rata-rata SWB ibu yang bekerja di China sebesar 34,88 sedangkan di Indonesia 37,68. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian terbaru pada tahun 2019 yang dilakukan oleh peneliti dari University of Manchester dan University of Essex dengan menganalisis data dari 6.000 orang lebih. Hasilnya, tingkat keseluruhan biomarker yang terkait dengan stres kronik 40% lebih tinggi pada ibu dua anak yang bekerja *fulltime*, dibandingkan dengan wanita pekerja tanpa anak. Sementara itu, tingkat keseluruhan biomarker yang terkait stres kronik pada ibu satu anak dengan pekerjaan *fulltime* lebih besar 18% (Trueman, 2019). Hal ini menunjukkan masih kurang tingginya tingkat *subjective well-being* pada ibu bekerja.

Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti secara daring pada hari Sabtu, 19-22 Mei 2021 pada 5 subjek ibu yang bekerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 subjek ibu yang bekerja sering merasa lelah terhadap peran gandanya, 3 subjek menjadi cenderung mudah marah ketika anaknya memberikan banyak pertanyaan mengenai tugas sekolah, 2 subjek merasa kurang memiliki antusiasme dalam mengajarkan anaknya yang sedang sekolah online, 2 subjek merasa frustrasi dengan banyaknya tugas dari pekerjaan maupun kewajiban di rumah yang tidak dapat ditinggalkan, 3 subjek merasa kurang bersemangat saat bekerja, 3 subjek merasa tertekan dengan tuntutan yang diberikan banyak orang terhadapnya, 3 subjek merasa kecewa karena tidak memiliki banyak waktu untuk anaknya dirumah, 2 subjek merasa belum bisa menjadi istri dan ibu yang baik, 2 subjek merasa kurang puas terhadap kinerja kerjanya, 3 subjek merasa banyaknya beban yang dirasakan membuat subjek tidak dapat menikmati kehidupannya.

Berdasarkan uraian dari hasil wawancara di atas, diketahui bahwa aspek-aspek dalam *subjective well-being* telah terpenuhi. Pada aspek kepuasan hidup beberapa subjek merasa kurang puas terhadap pekerjaan dan kehidupan yang dijalannya. Selanjutnya, pada afek negatif ditunjukkan dengan perilaku subjek yang mudah marah, frustrasi, kurang bersemangat, tertekan dengan banyaknya tuntutan, kurang antusias dalam mengajarkan anaknya dan kecewa pada diri sendiri karena tidak memiliki waktu yang banyak dengan anak-anaknya. Subjek juga merasa kurang nyaman dengan kehidupannya saat ini yang menandakan rendahnya afek positif. Rendahnya kepuasan hidup, banyaknya afek negatif, dan sedikitnya

afek positif yang dirasakan subjek ini membuat peneliti menjadi yakin bahwa terdapat masalah dalam *subjective well-being* ibu yang bekerja.

Seharusnya ibu yang bekerja memiliki *subjective well-being* yang tinggi, karena *subjective well-being* merupakan salah satu komponen penting dalam hidup (Diener & Scollon, 2003). Lebih lanjut, Diener menjelaskan bahwa tidak peduli seberapa banyak kualitas baik yang mungkin ada dalam kehidupan, jika tidak memiliki kebahagiaan, kasih sayang, perasaan terpenuhi dan kebermaknaan, serta dipenuhi dengan ketidakpuasan, kemarahan, dan depresi maka tidak dapat dianggap sebagai kehidupan yang ideal. Park (2004) juga menambahkan bahwa *subjective well-being* atau kebahagiaan (*happiness*) sudah sejak lama dianggap sebagai komponen inti dari hidup yang baik (*good of life*). Berdasarkan konsep ini, sudah seharusnya *subjective well-being* yang tinggi dimiliki oleh setiap orang, termasuk ibu yang bekerja.

De Neve, Diener, Tay, & Xuereb (2013) menjelaskan bahwa tingginya *subjective well-being* akan membuat individu merasa lebih sehat, berumur panjang, meningkatkan produktivitas, pendapatan yang lebih tinggi, kemampuan berorganisasi yang baik, dan meningkatkan ketertarikan terhadap aktivitas dan hubungan sosial. Sebaliknya, *subjective well-being* yang rendah dapat berpengaruh pada kebiasaan hidup yang kurang sehat, perilaku destruktif yang dapat memperburuk masalah kesehatan, bahkan tingkat tekanan psikologis yang ringan dapat meningkatkan risiko kematian. Selain pada kesehatan, *subjective well-being* yang rendah juga berdampak pada aspek lain, yaitu individu menjadi kurang produktif, kurang dapat bekerja sama dalam suatu organisasi, kurang memiliki

kontrol diri, tidak adanya perencanaan terhadap masa depan dan kurang peduli terhadap lingkungan di sekitarnya (De Neve et al., 2013).

Subjective well-being dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu tujuan, temperamen dan kepribadian, hubungan sosial yang berkualitas, pemenuhan kebutuhan dasar, kesehatan, demografis, sumber daya, budaya, dan standar perbandingan (Diener & Scollon, 2003). Dari faktor-faktor tersebut, peneliti tertarik pada faktor dukungan sosial yang merupakan kunci dalam memahami hubungan antara hubungan sosial yang berkualitas dan *subjective well-being* (Brajša-Žganec, Kaliterna, & Hanzec, 2018). Kualitas hubungan sosial sendiri merupakan salah satu prediktor yang konsisten dalam mempengaruhi *subjective well-being* (Diener & Seligman, 2002). Lebih lanjut, Diener & Seligman juga menjelaskan bahwa individu yang merasakan kepuasan dalam hubungan sosial ditemukan lebih sering merasa bahagia dan jarang merasa sedih, serta lebih merasa puas akan hidupnya dibandingkan individu yang tidak memiliki kepuasan dalam hubungan sosial. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek *subjective well-being*, yakni merasakan sedikit afek negatif, lebih banyak merasakan afek positif dan merasa puas dengan hidupnya (Diener, 2000). Oleh karena itu, dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang diperlukan untuk membuat *subjective well-being* tinggi (Diener, 2009).

Sarafino & Smith (2011) mengatakan bahwa dukungan sosial bisa didapatkan dari banyak sumber seperti pasangan, teman, rekan kerja, keluarga, dokter, atau komunitas organisasi. Individu yang mendapat dukungan sosial percaya bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan merasa bagian dari jaringan sosial seperti keluarga atau komunitas organisasi yang dapat membantu ketika dibutuhkan (Sarafino &

Smith, 2011). Dikarenakan subjek dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja, maka rekan kerja merupakan salah satu faktor yang ditemui subjek hampir setiap harinya. Hal ini juga didasarkan oleh pernyataan Greenglass, Burke, & Konarski (1997) yang mengungkapkan bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan dukungan yang efektif karena pekerja memiliki komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja di tempat kerja. Selain itu, hasil survei yang dilakukan oleh Officevibe melaporkan 70% karyawan merasa pertemanan dengan rekan kerja di kantor menjadi elemen penting untuk kehidupan kerja yang bahagia (Devarianti, 2017).

Data ini diperkuat oleh hasil wawancara sebelumnya yang dilakukan peneliti secara daring pada 19-22 Februari 2021 terhadap lima subjek yang sama. Hasil yang diperoleh yaitu 3 subjek memberikan keluhan terkait kurangnya dukungan berupa perhatian, kepedulian, motivasi untuk maju, serta tidak adanya penilaian positif dari rekan kerja, sehingga terkadang membuat subjek kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya aspek dukungan emosional atau penghargaan yang diterima oleh subjek. Selain itu, 4 subjek mengatakan bahwa tidak adanya bantuan langsung atau nyata yang diterima subjek seperti bantuan finansial ataupun dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu sehingga subjek merasa bahwa dirinya kesepian, lelah, dan tidak memiliki seseorang di tempat kerja yang dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan tidak diperolehnya aspek dukungan instrumental dari rekan kerja terhadap subjek.

Selanjutnya, 3 subjek mengatakan bahwa tidak banyak mendapatkan nasihat atau saran dari rekan kerjanya sehingga membuat subjek kadang merasa frustrasi,

gelisah, dan takut bahwa pekerjaannya kurang memuaskan. Hal ini menunjukkan subjek terindikasi tidak mendapat dukungan informasi oleh rekan kerjanya. Terakhir, 3 subjek mengemukakan bahwa antara subjek dan rekan kerja jarang memiliki waktu bersama untuk melakukan kegiatan diluar jam kerja, jarang berinteraksi untuk sekedar bercerita tentang kehidupan masing-masing, dan hanya membicarakan tentang pekerjaan saja. Hal tersebut menunjukkan indikasi tidak adanya dukungan persahabatan. Berdasarkan hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa lima subjek ibu yang bekerja memiliki permasalahan pada dukungan rekan kerjanya. Sehingga peneliti mengasumsikan dukungan rekan kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi *subjective well-being*.

Dukungan rekan kerja merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang didefinisikan Sarafino & Smith (2011) sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari rekan kerjanya. Hal serupa juga diungkapkan oleh Menguc & Boichuk (2012) yang mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai pengukuran sejauh mana rekan kerja memberikan bantuan, dapat diandalkan saat sedang dibutuhkan, dan dapat menjadi reseptif ketika berkaitan dengan masalah pekerjaan. Sementara menurut Zhou & George (2001) dukungan rekan kerja ini mengacu pada rekan kerja yang saling membantu dalam tugasnya saat diperlukan dengan cara berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dorongan dan dukungan.

Aspek-aspek dukungan sosial rekan kerja diambil dari aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino dan Smith (2011) yaitu; *Emotional or esteem support* (dukungan emosional atau penghargaan) merupakan dukungan yang diberikan

dalam bentuk empati, kepedulian, perhatian, penghargaan positif, dan motivasi pada rekan kerjanya. *Tangible or instrumental support* (dukungan nyata atau instrumen) merupakan dukungan dalam bentuk pemberian bantuan secara langsung, seperti meminjamkan uang atau membantu mengerjakan tugas pekerjaan. *Informational support* (dukungan informatif) yaitu dukungan yang berupa pemberian nasihat, arahan, saran, atau umpan balik tentang apa yang dapat dilakukan individu. *Companionship support* (dukungan persahabatan) merupakan ketersediaan untuk menghabiskan waktu bersama individu tersebut, sehingga memberikan perasaan sebagai bagian dari organisasi yang memiliki minat dan kegiatan sosial yang sama.

Dukungan sosial dari rekan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi *subjective well-being* ibu yang bekerja. Hal ini didasarkan pada pernyataan dari *The Great Place to Work* yang mengemukakan bahwa karyawan akan merasa bahagia saat mempercayai orang-orang di tempatnya bekerja, bangga dengan apa yang dikerjakan, dan merasa nyaman dengan rekan kerjanya (Fisher, 2010). Pernyataan ini juga didukung oleh Sirota, Mischkind, & Meltzer (2005) yang menyebutkan bahwa terdapat salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kebahagiaan dan antusiasme karyawan adalah dengan menghasilkan tenaga kerja yang bahagia dan antusias: pemerataan (perlakuan hormat dan bermartabat, keadilan, keamanan), prestasi (kebanggaan di perusahaan, pemberdayaan, umpan balik, tantangan pekerjaan), dan persahabatan dengan rekan kerja. Selain itu, Miner (1992) juga menyebutkan bahwa dukungan rekan kerja merupakan dukungan sosial yang paling efektif dalam mengurangi dampak stres.

Dukungan sosial yang dimaksud berupa dukungan emosional atau penghargaan seperti empati, dukungan nyata seperti pemberian bantuan secara langsung, dukungan informatif berupa nasihat atau umpan balik, dan dukungan persahabatan dengan cara menghabiskan waktu bersama saat kerja ataupun di luar jam kerja (Sarafino & Smith, 2011). Diener dan Seligman (2002) mengatakan bahwa individu yang memiliki relasi sosial tinggi akan memiliki kecenderungan *subjective well-being* yang tinggi juga. Dukungan sosial yang tinggi akan membuat individu percaya bahwa dirinya dicintai, bernilai, merasa aman dan nyaman, cenderung mampu menyelesaikan masalah, serta memiliki afek negatif yang rendah (Samputri & Sakti, 2015). Penelitian yang dilakukan Alsarida dan Susandari (2019) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan *subjective well-being*.

Sebaliknya, individu yang memiliki relasi sosial buruk cenderung memiliki tingkat *subjective well-being* yang rendah. Dukungan sosial rendah ini akan membuat individu merasakan lebih banyak stres, tekanan darah tinggi, hingga menyebabkan penyakit jantung yang dapat berujung pada kematian (Sarafino & Smith, 2014). Tingginya tingkat stres ini memiliki hubungan yang kuat dengan *subjective well-being* dimana individu yang merasakan tingkat stres yang lebih tinggi memiliki perasaan kurang bahagia dibandingkan individu dengan tingkat stres yang lebih rendah (Schiffirin & Nelson, 2008).

Pada penelitian ini dukungan sosial akan difokuskan pada dukungan rekan kerja yang diterima oleh ibu yang bekerja. Dukungan rekan kerja berupa komunikasi yang positif terkait pekerjaan dapat mereduksi ketegangan yang

dialami individu (Beehr, Jex, Stacy, & Murray, 2000). Hal ini penting untuk diteliti karena hubungan sosial yang terjadi antara rekan kerja sendiri merupakan sebuah kunci yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan (Hodson, 2015). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rudi (2013) terhadap wanita peran ganda menghasilkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap stres kerja yang mana akan mempengaruhi afek negatif dalam *subjective well-being*. Ducharme & Martin (2014) juga menambahkan bahwa tingginya dukungan rekan kerja terutama dalam aspek dukungan emosional dan instrumen berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang mana merupakan salah satu komponen wilayah kepuasan hidup dalam *subjective well-being*.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa variabel *subjective well-being* dan dukungan rekan kerja masih sangat penting untuk diteliti karena masih belum banyak penelitian sejenis di Indonesia yang menggunakan variabel dukungan rekan kerja sebagai variabel bebas dan dihubungkan dengan *subjective well-being*. Meskipun ada penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel yang sama tetapi dengan subjek yang berbeda. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait hubungan antara dukungan rekan kerja dan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja, dengan harapan bahwa hasil penelitian ini nantinya akan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti menemukan permasalahan yang relevan untuk sebuah penelitian sehingga muncul perumusan masalah, yaitu

apakah terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *subjective well-being* ibu yang bekerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu psikologi, khususnya psikologi dalam bidang sosial klinis. Sumbangan yang dimaksud yaitu terkait *subjective well-being*.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan pemahaman khususnya bagi ibu yang bekerja mengenai dukungan rekan kerja yang tinggi dapat meningkatkan *subjective well-being*.