

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya waktu, jumlah kebutuhan rumah tangga meningkat. Saat ini dalam rumah tangga tidak hanya laki-laki yang berperan sebagai suami saja yang bekerja tetapi perempuan sebagai istri juga ikut membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga. Berdasarkan data dari persentase Profil Perempuan Indonesia yang bekerja sama dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Badan Pusat Statistik (2018), hampir di seluruh provinsi Indonesia memiliki jumlah perempuan bekerja di mana yang tertinggi berada di DKI Jakarta sebanyak 69,69% dan terendah di Papua yaitu 13,01 %. BPS juga menyebutkan jumlah perempuan bekerja yang sudah menikah di perkotaan berada pada persentase 19.96% lebih tinggi dibandingkan pedesaan. Hal ini menunjukkan bahwa letak geografis juga menentukan jumlah perempuan bekerja yaitu lebih banyak di perkotaan (Ramlan, 2021) salah satunya ialah Kawasan Jabodetabek. Jabodetabek merupakan salah satu pusat industri di Pulau Jawa bagian barat yang memiliki pekerja yang terus meningkat di setiap tahunnya (Ilyas, 2018).

Meskipun sudah menikah, perempuan tetap mempertahankan pekerjaannya sehingga memiliki peran ganda. Terdapat beberapa faktor yang membuat perempuan menjalankan peran ganda. Faktor utama dipengaruhi oleh kesulitan ekonomi yaitu untuk membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga (Khasanah & Darmawati, 2014). Pendapatan dari istri dapat meningkatkan pendapatan keluarga dan istri menjadi lebih mandiri karena memiliki penghasilan otonom. Selain itu, tujuan lainnya adalah mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki, membantu kebutuhan finansial keluarga, dan memiliki kebebasan finansial untuk memenuhi gaya hidup (Nesneri & Museliza, 2014). Pekerja perempuan cenderung ingin mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dengan mengaplikasikan ilmu pengetahuan (Harahap & Lestari, 2018) sehingga kemampuannya lebih berkembang. Dengan demikian karena adanya desakan ekonomi membuat istri perlu bekerja untuk membantu kebutuhan keluarga sekaligus dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya sehingga merasa lebih mandiri karena memiliki penghasilannya sendiri.

Perempuan yang sedang menjalani peran ganda memiliki kecenderungan stres dan kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan perempuan dengan satu peran (Barnett, 2004). Peran perempuan yang turut membantu atau bahkan menjadi pencari nafkah tetap tidak mengurangi peran tradisionalnya. Bahkan hingga sekarang, perempuan dianggap sebagai pengasuh utama bagi anak-anaknya (Dizaho, Salleh, & Abdullah, 2016). Peran ganda membawa perempuan memiliki ambisi untuk menjadi ibu yang sempurna sementara ingin pula memiliki karir yang tinggi (Meeussen & Laar, 2018). Perempuan yang bekerja, mengharapkan dapat mengerjakan pekerjaan rumah tangga dengan baik dan berusaha untuk memaksimalkan kedua pekerjaannya tersebut sehingga membawa diri mereka pada risiko stres dan kelelahan di mana membuang energi secara fisik, mental, dan emosional (Jones, 2017). Terdapat beberapa penyebab yang menyebabkan perempuan rentan stres terkait dengan pekerjaannya yaitu lingkungan kerja, kelelahan, masalah pada waktu kerja, dan ketidakmampuan dalam melihat perubahan peran.

Penyebab pertama adalah lingkungan kerja. Menurut Beehr (2014), stres pekerjaan biasanya disebabkan karena lingkungan kerja tertentu yang dapat menyebabkan penyakit fisik dan mental. Lingkungan kerja dinilai membawa tekanan tersendiri bagi pekerja di dalamnya. Penyebab stress selanjutnya adalah kelelahan dan waktu kerja. Kelelahan kerja menjadi penyumbang sebesar 33,6 % sebagai penyebab timbulnya stress (Febriana, 2013). Apabila terjadi ketidakseimbangan waktu maka ibu pekerja akan merasa bersalah dan memiliki konflik batin (Nona, 2020). Hal ini karena ibu juga harus memiliki kemampuan dalam melihat perubahan peran dengan membagi pikiran dan tenaganya agar tetap seimbang dalam mengerjakan kedua perannya. Fenomena ini dapat disebut sebagai fenomena “*second shift*” di mana ibu pekerja memiliki waktu bekerja lebih banyak dibandingkan dengan pekerja laki-laki karena se usai bekerja di kantor masih memiliki pekerjaan rumah (Hochschild & Machung, 2012).

Penelitian lain dari Apreviadizy & Puspitacandri (2014) mengungkapkan bahwa ibu pekerja merasa dirinya dikejar waktu terhadap tuntutan pekerjaan di kantor dan di rumah. Terutama pada pekerjaan kantor yang memiliki tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Di Indonesia, karyawan memiliki rata-rata bekerja

selama 8 jam/hari namun tidak sedikit pula karyawan yang masih tetap harus berada di kantor dan memiliki jam lembur. Berdasarkan penelitian yang oleh Parlagutan & Pratama (2016), terdapat 88,2% dari 76 ibu pekerja yang mengalami stres di tingkat sedang karena merasa tidak mampu dalam memahami maupun menghadapi tekanan perubahan lingkungan dan keadaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ghani (2016) menemukan bahwa dari 157 terdapat 58,9% dari ibu pekerja dengan usia dewasa awal yang memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan dengan ibu pekerja usia dewasa madya karena lebih fokus pada pengasuhan anak.

Kondisi stres dapat memengaruhi *well-being* individu (Lazarus & Folkman, 1984). *Well-being* adalah keadaan di mana seorang individu memiliki tujuan dari hidupnya, memiliki kesadaran terkait dengan potensi yang ada pada dirinya, memiliki hubungan berkualitas pada orang lain, dan mampu bertanggung jawab pada dirinya sendiri sehingga mampu bertumbuh dengan baik (Ryff & Keyes, 1995). Definisi lain dari Burns (2016) menyebutkan bahwa *psychological well-being* adalah keadaan di mana ketika individu memiliki hubungan yang baik dan keterikatan yang positif terhadap dirinya sendiri maupun orang lain yang kemudian memengaruhi pandangan pribadinya terkait dengan kepuasan hidupnya. *Well-being* yang baik dapat tercapai apabila seorang individu memiliki sumber daya psikologis, sosial, dan fisik yang cukup sehingga mampu menghadapi tantangan yang akan memengaruhi keadaan psikologis, sosial, dan fisik mereka sendiri (Dodge, Daly, Huyton, & Sanders 2012).

Pekerja adalah sumber daya penting yang akan memberikan dampak untuk organisasi atau perusahaan sehingga penting untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis pekerja. Semakin baik kinerja pekerja maka akan semakin berkontribusi dalam meningkatkan keuntungan perusahaan (Gultom, 2015). Pekerja yang memiliki tingkat *well-being* yang tinggi memiliki sikap kerja yang positif dan kinerja yang baik (Robertson, Birch, & Cooper, 2012). *Well-being* pekerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres pekerjaan dan mampu meningkatkan sumber daya di organisasi (Kuykendall & Tay, 2015). Sebaliknya, apabila pekerja tidak memiliki *well-being* yang baik maka pekerja akan menunjukkan perilaku negatif yang dapat menghambat individu di tempat kerja (Shuck & Jr. 2014). Yoder (dalam Hijuzaman, Gumelar, Kurniawan, Rubiarti, dan Togatorop, 2022) mengungkapkan

bahwa hal-hal yang dapat membuat karyawan lebih sejahtera pada pekerjaannya karena adanya bantuan-bantuan berupa jaminan pekerjaan seperti bantuan uang tabungan, asuransi kesehatan rumah sakit, hingga dana pensiun.

Well-being pada pekerja dapat meningkatkan produktifitas dan kesehatan fisik maupun mental sehingga akan membuat diri individu lebih bahagia (Robertson dkk., 2012). *Well-being* juga dapat meminimalisir konflik peran ganda pada perempuan. Waktu yang digunakan oleh individu untuk menjalankan satu peran dapat mengurangi kesempatan untuk menjalankan peran yang lainnya sehingga terdapat tekanan dalam salah satu peran yang dirasa kurang dijalankan dengan baik dan dapat berpengaruh pada peran lainnya (Yang, Chen, & Zhou, 2000). Proses konflik peran ganda yang dirasakan oleh perempuan dipengaruhi oleh *well-being*, apabila *well-being* yang dimiliki perempuan tinggi maka kemungkinan untuk memiliki konflik dalam keluarga akan rendah (Sari, 2017). Selain itu, perempuan lebih rentan mengalami stres kerja yang lebih tinggi, *well-being* yang buruk, dan tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh rasa bosan, beban kerja, konflik peran, dan masalah keuangan yang dapat memengaruhi kelelahan emosional (Maurya & Agarwal, 2015).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *well-being* individu salah satunya ialah *social support* terutama *support* yang diberikan oleh orang-orang yang dianggap bermakna terutama keluarga (Huppert, 2009). Di dalam keluarga, suami adalah sumber utama yang berperan dalam memberikan dukungan pada istri yang bekerja, hal ini dikarenakan suami memiliki kedekatan yang lebih intim dan dibandingkan sumber dukungan yang lain (Cohen & McKay, 2020). Sedangkan terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *employee well-being* di antaranya adalah *job control*, *role overload*, *social support*, dan perilaku supervisor (Gilbreath & Montesino, 2006).

Di Indonesia sendiri terdapat beberapa penelitian terkait dengan *well-being* pada pekerja. Rizky & Sadida (2019) menemukan bahwa pekerja akan memiliki *employee well-being* yang tinggi ketika *job insecurity* pada pekerjaannya rendah. Penelitian lain menemukan bahwa terdapat hubungan antara *employee well-being* dengan kesadaran akan kesehatan pada karyawan hingga 4,3% di mana kekuatan hubungan dikatakan rendah dan yang lebih berkontribusi pada *employee well-being*

ialah lingkungan sosial dalam pekerjaan. Kemudian penelitian lain terkait dengan *employee well-being* ibu pekerja dengan dukungan sosial suami menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan konflik peran ganda yang dialami oleh ibu pekerja terhadap kesejahteraan psikologisnya, di mana dukungan sosial memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja (Indriani & Sugiasih, 2018). Penelitian lain oleh Anandita (2017) menunjukkan bahwa dukungan suami berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis istri yang bekerja di mana semakin tinggi dukungan yang diberikan maka kesejahteraan psikologis akan semakin tinggi.

Penelitian kali ini akan mengerucut pada peran *social support* dari suami terhadap istri yang memiliki peran ganda sebagai ibu, pekerja, dan istri. *Social support* adalah sumber daya yang berasal dari lingkungan sosial yang diberikan oleh *nonprofesional* baik berbentuk dukungan formal maupun informal (Gottlieb & Bergen, 2010). *Social support* dapat diberikan dari lingkungan sekitar terutama keluarga yang dapat mengurangi tingkat stress pada individu dalam keluarga itu sendiri (Puspitawati, 2012). Dalam menghadapi pekerjaan, *social support* dapat memengaruhi kinerja individu. Apabila individu memiliki *social support* yang rendah maka kemampuan kerjanya akan menurun sehingga performa kerjanya tidak baik (Peters, Spanier, Radoschewski, & Bethge, 2018). Sebagai negara Asia, tidak terdapat batasan yang jelas antara pekerjaan dengan hal-hal di luar pekerjaan (Luo, 1997 dalam Le, dkk., 2020). Dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya fokus pada hal-hal terkait pekerjaan yang dapat memengaruhi individu namun juga terdapat hal di luar pekerjaan yang memberikan dampak pada individu sebagai pekerja. Manusia sebagai individu dapat dipandang sebagai kesatuan yang utuh tidak hanya sebagai pekerja. Individu berpartisipasi pada beberapa domain kehidupan seperti sebagai pekerja, keluarga, ataupun sebagai anggota komunitas (Hecht & Boies, 2009). Hecht & Boies (2009) juga mengungkapkan terdapat *spillover effect*, yaitu ketika individu menjalankan satu peran secara positif, maka peran-peran lainnya juga akan memberikan dampak yang baik pada dirinya terutama dengan adanya dukungan sosial terutama pada kehidupan kerja seperti kepuasan kerja (DeNeve & Cooper dalam Hecht & Boies, 2009). Terutama pada ibu pekerja, perempuan yang memiliki pengalaman positif pada keluarganya maka

akan mendapatkan dampak dan pengalaman positif pula di tempat kerjanya (Rothbard, 2001).

Dalam rumah tangga, tidak semua suami dapat mendukung istrinya untuk bekerja. Suami bisa saja merasa dirinya terancam akibat dari karir istri seperti perasaan tersaingi dan cemburu karena tidak terpenuhinya kebutuhan suami seperti merasa tidak diurus (Apollo & Cahyadi, 2012). Selain itu, suami yang tidak mendukung istrinya bekerja merasa tidak puas lagi terutama pada hal keintiman karena terlalu banyak menghabiskan waktu di luar rumah untuk pekerjaannya (Latifatunnikmah & Lestari, 2017). Istri yang tidak didukung oleh suaminya akan merasa tidak dipedulikan, merasa tidak berharga, kelelahan fisik, dan bahkan ketegangan psikologis karena tidak mendapat cukup motivasi dalam menjalankan pekerjaannya (Utami & Wijaya, 2018). Sebaliknya, dukungan sosial suami yang tinggi dapat membuat ibu bekerja merasa memiliki semangat yang tinggi dalam tanggung jawab pada perannya, memiliki perasaan yang tenang, merasa dipedulikan dan disayang, serta memiliki sosok yang dapat diandalkan. Utami & Wijaya (2018) juga mengungkapkan bahwa rasa sayang dan peduli dari suami dapat diberikan dalam bentuk menjadi pendengar serta membantu pekerjaan rumah tangga.

Suami yang mendukung istri bekerja cenderung bekerja sama dalam urusan rumah tangga (Apollo & Cahyadi, 2012). Apabila suami terlibat dalam urusan rumah tangga maka hal ini dapat mengurangi beban istri di rumah dan dapat meningkatkan rasa kebersamaan serta terdapat nilai kemandirian pada diri suami (Rahmawati, 2016). Berdasarkan wawancara yang dilansir dari artikel Pesona (2021), subjek A mendapatkan dukungan suami yang tinggi dalam pekerjaannya berupa waktu kebersamaan dan pemberian saran terkait pekerjaannya. Selain narasumber A, dukungan suami juga dirasakan oleh beberapa perempuan lainnya. Dilansir dari Mommiesdaily, suami memberikan dukungan penuh pada istrinya berupa tidak membatasi pekerjaan istrinya dan menghargai keputusannya dalam menjalankan peran ganda. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Handayani, Afiatin, Adiyanti, dan Himam (2015), dukungan suami yang didapat pada narasumbernya adalah bantuan berbagi peran berupa menjaga anak dan memberikan saran ketika istri memiliki masalah.

Sebaliknya, terdapat suami yang tidak mendukung istrinya bekerja karena beberapa penyebab. Berdasarkan data wawancara pada subjek S yang dilansir pada artikel dari Pesona (2021), suami tidak mendukung istrinya bekerja karena alasan pengasuhan anak dan khawatir karirnya akan tersaingi. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya dengan Apollo & Cahyadi (2012) bahwa suami dapat merasa tersaingi oleh karir yang dimiliki oleh istrinya. Selain itu, suami tidak mendukung istri bekerja karena menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh istrinya tidak sesuai dengan tanggung jawab yang istri lakukan dalam rumah tangganya di mana suami lebih senang apabila istri merawat anak saja di rumah (Kholis, 2017).

Terdapat perbedaan yang dirasakan oleh istri ketika dirinya mendapatkan dukungan suami dengan yang tidak dalam pekerjaannya. Suami yang ikut membantu pekerjaan rumah tangga akan memberikan dampak baik terhadap perasaan istri. Istri dapat merasa bahagia dan puas baik dalam pekerjaan maupun keluarganya (Apollo & Cahyadi, 2012). Dengan adanya dukungan suami, ibu yang bekerja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya karena tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dimilikinya rendah (Soeharto & Kuncoro, 2015). Ibu pekerja yang mendapat dukungan suami juga memiliki tingkat stres yang rendah karena konflik peran ganda yang dimilikinya rendah sehingga memberikan pengaruh pada pekerjaan istri baik di rumah maupun pada pekerjaannya (Anandita, 2017). Selain itu, istri juga merasa memiliki motivasi kerja karena dukungan suami yang tinggi sehingga lebih termotivasi pada pekerjaannya (Dewi & Saman, 2010). Motivasi yang dimiliki istri akan membuat istri memiliki performa kerja yang baik (Rahmadita, 2013). Performa kerja yang baik akan membuat ibu lebih bahagia, fokus kerja, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Emeralda & Indrawati, 2022) di mana kepuasan kerja dapat memengaruhi *well-being* yang dirasakan. Sebaliknya, istri pekerja tanpa dukungan suami dalam bekerja akan rentan mengalami konflik peran ganda karena merasa tidak optimal dalam melakukan perannya dan tidak menikmati pekerjaannya sehingga menimbulkan stres (Dewi & Saman, 2010) sehingga rentan mengalami gangguan fisik dan psikologis yang dapat memengaruhi kinerjanya di kantor (Alteza & Hidayati, 2009).

Employee well-being penting untuk perempuan khususnya adalah ibu pekerja. Perempuan yang bekerja dan merasa tertekan serta kurang mendapat dukungan suami akan merasa tidak bahagia (Apollo & Cahyadi, 2012). Ketidakhahagiaan yang dirasakan dapat memengaruhi kondisi *well-being* pada ibu pekerja. Kurangnya dukungan suami dapat menurunkan tingkat *well-being* pada perempuan bekerja (Anandita, 2017). Ibu pekerja membutuhkan *well-being* karena tingkat *well-being* yang tinggi dapat mencegah terjadinya ibu mengalami *work-family conflict* (Anggarwati & Thamrin, 2020). *Work-family conflict* dapat membuat ibu pekerja menjadi tidak bahagia pada perannya (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Ibu pekerja yang memiliki *well-being* tinggi akan merasa memiliki pekerjaan yang lebih bermakna karena menganggap pekerjaan menjadi penting, memiliki motivasi, tujuan, dan arti dalam bekerja sehingga dapat membuatnya lebih produktif dan menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja di mana dalam penelitian oleh Putri (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki ibu pekerja maka akan semakin tinggi pula kebermaknaan kerja yang dirasakan. Khoiriah (2018) juga mengungkapkan bahwa tingginya tingkat kesejahteraan pada pekerja mampu meningkatkan ketertarikan kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Meriko & Hadiwirawan (2019) mendapatkan kesejahteraan psikologis pada perempuan pekerja dapat meningkat dan lebih dirasakan dari sisi perannya sebagai pekerja ketika individu memiliki penguasaan lingkungan di tempat kerja terkait dengan pengambilan keputusan dan lebih adaptif di tempat kerja. Memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja juga dapat meningkatkan suasana kerja menjadi lebih kondusif dan memungkinkan pekerja perempuan mampu mengembangkan dirinya pada pekerjaannya sehingga kesejahteraan psikologis meningkat (Meriko & Hadiwirawan, 2019).

Islam tidak melarang perempuan terutama istri untuk bekerja. Nasution (2017) mengungkapkan bahwa perempuan yang telah menikah perlu izin dari suaminya untuk bekerja sedangkan bagi yang belum menikah perlu izin dari walinya untuk bekerja di mana bentuk izin di sini ialah sebagai bentuk kasih sayang dan perhatian karena memiliki rasa tanggung jawab atas diri perempuan tersebut dan bukanlah untuk menghalangi kebebasan perempuan. Selain itu, Shihab

(Nasution, 2017) menjelaskan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan sebaiknya tetap menjaga kehormatannya di mana tidak mendekati atau melakukan perbuatan haram sehingga meskipun perempuan diizinkan bekerja tetapi tetap sesuai dengan syariat Islam dan atas izin dari suami ataupun walinya.

Berdasarkan dari sudut pandang Islam, suami-istri hendaknya saling mendukung satu sama lain dalam hal kebaikan di mana bekerja adalah salah satu bentuk ibadah kepada Allah. Hal ini disebutkan dalam hadis Sunan An-Nasa'I, yaitu:

رَجِمَ اللَّهُ رَجُلًا قَامَ مِنَ اللَّيْلِ فَصَلَّى ثُمَّ أَبْقَطَ امْرَأَتَهُ فَصَلَّتْ فَإِنْ أَبَتْ نَضَحَ فِي وَجْهِهَا الْمَاءَ وَرَجِمَ اللَّهُ امْرَأَةً قَامَتْ مِنَ اللَّيْلِ فَصَلَّتْ ثُمَّ أَبْقَطَتْ زَوْجَهَا فَصَلَّى فَإِنْ أَبَى نَضَحَتْ فِي وَجْهِهِ الْمَاءَ

Artinya: *“Allah merahmati seorang suami yang bangun tengah malam untuk melakukan shalat lalu ia membangunkan istrinya agar ikut shalat, dan jika istrinya tidak mau bangun, ia memercikkan air pada wajahnya. Dan Allah juga merahmati seorang istri yang bangun tengah malam untuk shalat, lalu ia membangunkan suaminya agar ikut shalat, dan jika suaminya tidak mau bangun, maka ia memercikkan air pada wajahnya.”*

Surahmat (2015) menjelaskan kandungan hadis di atas adalah suami-istri perlu saling mendukung terutama dalam pelaksanaan ibadah di mana dengan adanya suasana mendukung satu sama lain maka akan menciptakan rumah tangga yang diridhoi oleh Allah dan terhindar dari perselisihan. Dengan adanya dukungan di antara keduanya terutama dalam hal beribadah kepada Allah, maka akan terwujud kebaikan bersama di mana bekerja adalah salah satu bentuk beribadah kepada Allah.

Berdasarkan paparan tersebut, peneliti ingin melihat pengaruh dukungan sosial suami dengan *employee well-being* pada pekerja perempuan. Hal tersebut penting untuk dilakukan karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anandita (2017) semakin baik dukungan sosial suami yang diberikan maka akan semakin tinggi juga kesejahteraan psikologis pekerja perempuan. Penelitian ini penting dilakukan karena dapat menjadi referensi pekerja perempuan dalam menerima dukungan sosial suami untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

1.2 Rumusan Masalah

“Apakah ada pengaruh yang signifikan pada dukungan sosial suami terhadap *employee well-being* pada perempuan serta bagaimana tinjauannya menurut Islam?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial suami terhadap *employee well-being* perempuan yang memiliki peran ganda serta mengetahui tinjauannya menurut Islam

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kajian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terkait tema *social support* suami terhadap kesejahteraan psikologis istri yang bekerja dan memiliki peran ganda
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi ilmu psikologi terkait dengan hal-hal di luar pekerjaan yang dapat memengaruhi *employee well-being* yaitu peran dukungan suami terhadap kesejahteraan psikologis istri yang bekerja

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi pekerja perempuan untuk dapat menerima berbagai bentuk dukungan dari suaminya agar dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi bahan rujukan terhadap suami dari istri yang bekerja terkait dengan bentuk-bentuk dukungan yang akan diberikan pada istrinya

3. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi manajemen SDM perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk menyeimbangkan peran pada pekerjaan dan dirinya dalam keluarga

1.5 Kerangka Berpikir

