

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur menunjukkan data bahwa di tingkat partisipasi angkatan pekerja perempuan tahun 2022 mencapai 57,28%, tahun 2023 sebesar 59,46% dan di tahun 2024 menjadi 60,64%. Kemudian, Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia juga menunjukkan data terkait presentase tenaga kerja formal, yang mana tenaga kerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2023 yaitu 35,75% menjadi 36,32% di tahun 2024. Angka ini menunjukkan bahwa saat ini perempuan tidak hanya menjadi ibu rumah tangga, tetapi juga dapat memiliki peran lain dengan menjadi seorang pekerja.

Beberapa faktor yang mendasari keputusan ibu untuk bekerja diantaranya adalah pendapatan, karena dengan nominal pendapatan yang tinggi ibu dapat terdorong untuk bekerja (Callista et al., 2024). Kemudian, ada faktor pendidikan yang juga mempengaruhi keputusan ibu rumah tangga untuk bekerja yang mana dengan pendidikan yang tinggi, ibu juga ingin berpartisipasi dalam meningkatkan ekonomi keluarga. Selain itu, alasan ibu rumah tangga juga memilih untuk bekerja adalah membantu suami memenuhi kebutuhan rumah tangga. Jika pendapatan suami belum cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, ditambah lagi dengan biaya hidup yang tinggi, maka ibu memutuskan untuk bekerja selain menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga (Kameli & Julisatina, 2023). Terlepas dari peran sebagai ibu, keinginan untuk aktualisasi diri juga menjadi hal yang memotivasi perempuan untuk bekerja (Syauta & Yuniasanti, 2015).

Ketika menjadi ibu yang bekerja, maka ibu akan memiliki lebih dari satu peran. Sebagai istri, perempuan harus bertanggung jawab untuk mengurus suaminya dan sebagai ibu, perempuan juga bertanggung jawab untuk mengurus anak-anaknya serta pekerjaan rumah tangga lainnya (Darwis et al., 2022). Perempuan dalam lingkungan masyarakat kerap kali diposisikan dalam peran domestik sebagai ibu rumah tangga, yang bertanggung jawab atas berbagai

pekerjaan rumah tangga seperti merawat anak, mencuci, memasak, membersihkan rumah, dan tugas-tugas rumah lainnya (Salama et al., 2022). Sedangkan sebagai seorang yang bekerja, ibu juga harus bertanggung jawab pada pekerjaannya, terutama ibu yang bekerja sebagai tenaga kerja di perusahaan atau institusi.

Menurut Wungow et al. (2023), sebagai seorang yang bekerja di perusahaan atau institusi, individu memiliki tanggung jawab kerja dimana sebagai seorang karyawan, mereka berkewajiban untuk menggunakan wewenang yang diberikan guna menyelesaikan tugas sesuai dengan ketetapan dari atasan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja suatu perusahaan memiliki ketentuan jam bekerja yaitu empat puluh jam dalam satu minggu. Sehingga, ibu yang menjadi tenaga kerja di perusahaan akan menghabiskan cukup banyak waktu di tempat mereka bekerja.

Peran yang dimiliki sebagai ibu dan pekerja membentuk tantangan tersendiri. Haslam et al. (2014) mengungkapkan bahwa banyak ibu bekerja mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab lainnya seperti merawat orang tua lanjut usia. Tekanan terus-menerus untuk memenuhi berbagai tanggung jawab ini menimbulkan perasaan bersalah, karena ibu merasa selalu kurang memberikan perhatian pada salah satu aspek tersebut. Ibu yang bekerja juga mendapat pandangan negatif, dimana perempuan yang tetap mengejar karier sambil menjalankan peran sebagai ibu, dianggap sebagai karyawan yang tidak berdedikasi setelah menjadi ibu, dan sebaliknya, ibu dianggap sebagai ibu yang tidak berkomitmen jika mereka terus bekerja (O'Hagan, 2014).

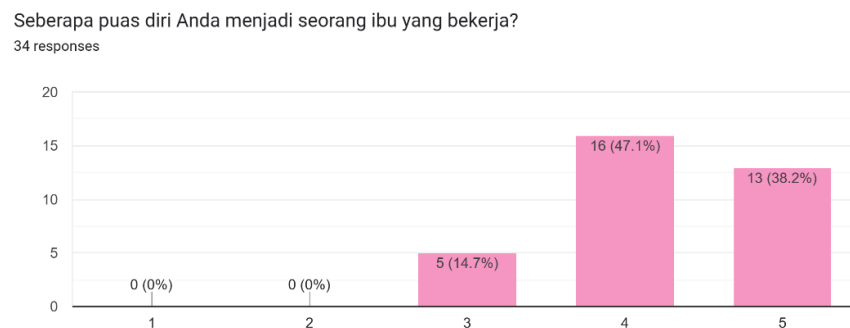
Perempuan diharapkan dapat mengatur dengan baik bagaimana menjadi seorang ibu dan pekerja selama perjalanan hidup mereka (Castro et al., 2022). Harapan yang ada membentuk ekspektasi terkait ibu yang bekerja dan secara tidak langsung menjadi aturan bagi ibu yang memilih untuk bekerja (Schmidt et al., 2023). Namun, di sisi lain, sebagai seorang pekerja, ada pandangan “pekerja ideal” pada perempuan di beberapa tempat bekerja yaitu bebas dari tanggung jawab rumah tangga dan mampu bekerja lembur kapanpun mereka dibutuhkan (Torres et al., 2024).

Berbagai tuntutan yang dihadapi oleh ibu bekerja, seperti tuntutan pekerjaan, tanggung jawab pengasuhan, serta ekspektasi sosial, tidak hanya menimbulkan kelelahan fisik tetapi juga berdampak pada kondisi psikologis. Ketika tuntutan tersebut sulit untuk diseimbangkan, ibu bekerja berisiko mengalami konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga, yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif mereka. Haar et al. (2014) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berhubungan dengan rendahnya kepuasan hidup serta meningkatnya stres dan afek negatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami ibu bekerja dapat menurunkan *subjective well-being*, baik pada komponen kognitif terhadap kehidupan maupun pengalaman emosi sehari-hari. Oleh karena itu, diperlukan faktor psikologis yang mampu membantu ibu bekerja menghadapi tuntutan tersebut agar tetap memiliki *subjective well-being* yang baik.

*Subjective well-being* merupakan hasil penilaian individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan standar yang dimiliki oleh individu tersebut (Diener, 1984). Diener et al. (2018) menjelaskan bahwa penilaian individu terhadap dirinya dilakukan dari segi emosional dan kognitif. Penilaian emosional berkaitan dengan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan, sedangkan penilaian kognitif berkaitan dengan kepuasan hidup individu. Ketika ibu yang bekerja memiliki perasaan negatif seperti perasaan bersalah serta hidupnya dibandingkan dengan standar dan pandangan dari lingkungan sosial, maka kesejahteraan subjektif ibu dapat terpengaruh.

Melalui penelitian Rahmania et al. (2023), diperoleh data terkait kondisi *subjective well-being* pada ibu bekerja. *Subjective well-being* dari 391 ibu bekerja di Tasikmalaya, menunjukkan bahwa 59,8 % (n= 234) ibu bekerja memiliki *subjective well-being* yang rendah dan 40,2% (n= 157) ibu bekerja memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan Rahima & Nugraha (2023) pada 150 ibu yang berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) menunjukkan bahwa 8% (n= 12) ibu bekerja memiliki *subjective well-being* yang rendah dan 92% (n= 138) lainnya memiliki *subjective well-being* yang tinggi.

Selain memperoleh data dari penelitian terdahulu, dilakukan pula *preliminary research* tentang kondisi *subjective well-being* ibu bekerja dari segi komponen afektif dan kognitif. Berdasarkan pertanyaan terkait komponen kognitif yang merujuk pada kepuasan hidup, diperoleh data awal yang menunjukkan bahwa dari 34 partisipan, 47,1% diantaranya merasa puas (skor 4), 38,2% merasa sangat puas (skor 5), dan 14,7% lainnya memilih netral (skor 3).



Gambar 1.1. *Preliminary Research* Kepuasan Hidup

Hasil pengambilan data awal juga diperkuat dengan wawancara terhadap responden yang merasa sangat puas dengan kehidupannya sebagai ibu yang bekerja.

*“Saya merasa puas karena dengan jadi ibu yang bekerja bisa memiliki kemandirian secara finansial, bisa memenuhi kebutuhan saya, membantu kebutuhan keluarga, terus juga bisa mengembangkan kemampuan diridan meningkatkan kepercayaan diri jika saya bekeja. Kemudian, saya membangun jaringan sosial yang luas dan memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan orang-orang baru. Terus ke anak, juga bisa kasih contoh tentang kerja keras, ketekunan, semangat, dan harus punya target. Dan menunjukkan juga ke anak kalau wanita dapat memiliki karir yang sukses dan menjadi ibu yang baik juga, semoga ya hehehehe. Sama ya bisa menunjukkan bahwa wanita bisa mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan professional.”*

(L, 51 tahun, anak usia 10 tahun)

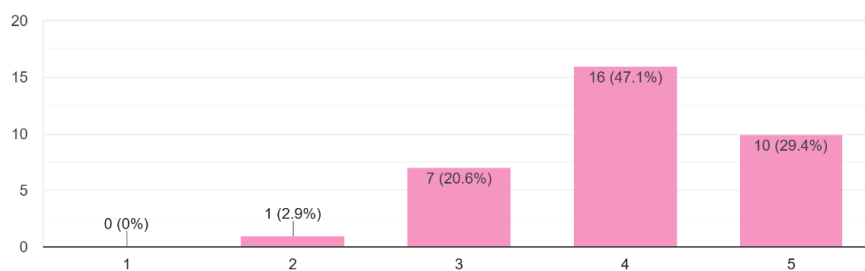
*“Hmm saya sangat puas karena ada tuntutan ekonomi keluarga jadi dengan bekerja, ya saya bisa bantu suami dalam mencari nafkah. Jadi, kebutuhan keluarga bisa terpenuhi.”*

(A, 35 tahun)

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden L dan A dapat diketahui bahwa sebagai ibu yang bekerja, keduanya merasa sangat puas karena sama-sama dapat membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Responden L merasa sangat puas karena dengan menjadi ibu yang bekerja, responden L dapat membangun jaringan sosial, menjadi contoh bagi anaknya, dan menunjukkan bahwa wanita dapat mencapai keseimbangan menjadi ibu juga seorang yang bekerja.

Sedangkan dari komponen afektif yang berfokus pada emosi positif atau perasaan menyenangkan, 47,1% menyatakan bahwa mereka sering merasakan emosi positif (skor 4), 29,4% menyatakan bahwa mereka sangat sering merasakan emosi positif (skor 5), 2,9% menyatakan bahwa mereka jarang merasakan emosi positif (skor 2), dan 20,6% lainnya memilih netral (skor 3).

Seberapa sering Anda merasakan afek positif (bahagia, gembira, bersemangat, dan lain sebagainya) sebagai ibu yang bekerja  
34 responses



Gambar 1.2. *Preliminary Research Afek Positif*

Hasil pengambilan data juga diperkuat dengan wawancara terhadap responden yang sering merasakan emosi positif sebagai ibu yang bekerja.

*“Karena saya punya atasan yang pengertian dan itu sangat berarti. Atasan saya tidak hanya peduli pada masalah pekerjaan, tapi juga memberikan saran dan masukan positif saat kami menghadapi kesulitan pribadi. Rasanya sangat membantu, seperti punya tempat*

*untuk bersandar di tengah tekanan pekerjaan .Selain itu, saya juga merasa beruntung punya rekan kerja yang bisa jadi moodbooster. Di luar urusan pekerjaan, mereka bisa jadi tempat curhat. Kami sering saling menertawakan kekonyolan masing-masing. Suasana jadi lebih ringan, dan itu membuat pekerjaan terasa tidak terlalu membebani. Sebagai ibu-ibu, kami tahu betul bagaimana rasanya lelah setelah mengurus rumah. Tapi justru di tempat kerja, kami bisa saling menghibur. Rasanya seperti mendapat energi baru. Begitu juga sebaliknya, ketika lelah dengan pekerjaan kantor, hiburan dari suami dan anak-anak di rumah bisa jadi penguat yang luar biasa. Menurut saya pribadi, di usia saya sekarang, selama masih mampu bekerja di luar rumah, saya akan tetap memberikan kesempatan kepada diri sendiri untuk itu. Saya ini introvert, tidak terlalu suka jalan-jalan atau bergaul, jadi kalau hanya di rumah saja, saya merasa akan sangat kurang dalam bersosialisasi. Dengan bekerja di luar, saya bisa tetap punya kehidupan sosial yang sehat, meski dalam lingkup yang tidak terlalu luas.”*

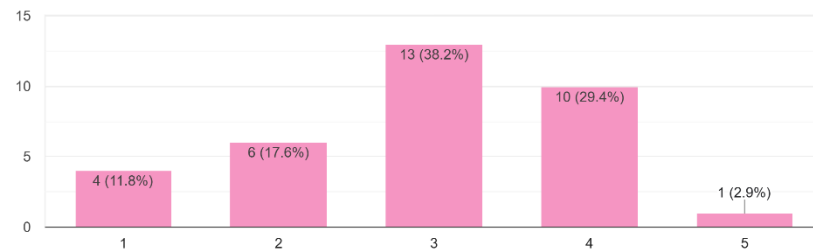
(F, 41 tahun, anak usia 13 dan 10 tahun)

*“Dengan bekerja, kehidupan lebih balance. Bertemu dengan karakter banyak orang, kehidupan tidak monoton jadi IRT , tidak jenuh dengan kegiatan hanya berurusan dengan kehidupan anak saja. Sama bisa menemukan tantangan lain dengan aktivitas bekerja.”*

(D, 37 tahun, anak usia 6 tahun)

Selain tentang afek positif, diperoleh juga data awal terkait seberapa sering ibu yang bekerja merasakan afek negatif. Dari 34 partisipan ibu yang bekerja, 38,2% memilih netral (skor 3), 29,4% menyatakan bahwa mereka sering merasakan afek negatif (skor 4), 2,9% menyatakan bahwa dirinya sangat sering merasakan afek negatif (skor 5), 17,6% menyatakan bahwa mereka jarang merasakan afek negatif (skor 2), dan 11,8% menyatakan bahwa mereka sangat jarang merasakan afek negatif (skor 1). Tidak hanya merasakan afek positif, ibu yang bekerja juga afek negatif. Hasil *preliminary research* tentang afek positif dan negatif yang dirasakan ibu bekerja, sesuai dengan penjelasan Diener et al. (2018), bahwa individu yang banyak mengalami peristiwa positif juga cenderung mengalami peristiwa negatif, sehingga ibu bekerja yang mengalami afek positif juga dapat merasakan afek negatif.

Seberapa sering Anda merasakan afek negatif (marah, takut, bersalah, dan lain sebagainya) sebagai ibu yang bekerja  
34 responses



Gambar 1.3. *Preliminary Research Afek Negatif*

Teori dari Ed Diener yang menjelaskan bahwa individu dapat mengalami peristiwa positif dan negatif sehingga dapat memunculkan afek positif dan negatif, juga didukung dengan hasil wawancara dari responden yang memilih netral terkait frekuensi afek positif yang dirasakan dan menyatakan sering merasakan afek negatif sebagai ibu bekerja.

*“Hal ini tergantung kondisi saat itu sebenarnya. Jadi saya pilih netral. Di satu sisi saya senang sebagai ibu bekerja karena sebagai bentuk aktualisasi diri saya. Saya senang mengajar anak2, membagi ilmu, dll. Di sisi lain, saya merasa dengan saya bekerja waktu saya untuk keluarga berkurang. Sehingga banyak muncul emosi negatif sebagai ibu bekerja.”*

(T, 38 tahun, anak usia 9 dan 6 tahun )

Selain itu, diperoleh juga hasil wawancara dengan responden yang menyatakan bahwa responden sering merasakan afek positif dan afek negatif.

*“Normalnya banyak negatif nya karena banyak merasa bersalah ninggal anak.. Tapi Puji Tuhan kalau ada keluarga atau komunitas yang mendukung jadi bisa nggak terlalu lama gitu di emosi negatif itu, langsung ganti jadi positif. Hehehe, jadi gimana setiap emosi negatif itu diolah jadi positif.”*

(T, 32 tahun, anak usia 6 tahun)

Berdasarkan *preliminary research* dan penelitian terdahulu, terdapat ibu bekerja dengan *subjective well-being* yang tinggi dimana beberapa responden memberi skor yang tinggi terkait dengan kepuasan dan frekuensi afek positif sebagai ibu yang bekerja, meski berdasarkan teori, ibu yang bekerja dipenuhi

dengan tuntutan dan tanggung jawab yang dapat mengarahkan pada *subjective well-being* rendah. Hal ini dapat dipengaruhi oleh *self-esteem* atau yang biasa disebut sebagai harga diri. Menurut Diener et al. (2018), individu dengan *self-esteem* tinggi akan cenderung percaya bahwa mereka layak untuk memperoleh sesuatu yang baik dalam hidup mereka, sedangkan individu dengan *self-esteem* rendah akan merasa bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang positif.

Tafarodi & Swann (2001) mendefinisikan bahwa *self-esteem* merupakan keyakinan atas kemampuan yang dimiliki (*self-competence*) serta penilaian individu akan dirinya secara keseluruhan (*self-liking*). Menurut Diener et al. (2018), salah satu kepribadian yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* adalah *self-esteem*. Harga diri yang tinggi ditandai dengan perasaan bahwa dirinya diterima oleh orang lain, menerima evaluasi positif dari orang lain, percaya bahwa dirinya dibandingkan dengan orang lain atau dirinya yang idela, dan percaya bahwa dirinya dapat memulai tindakan yang efektif di dunia (Compton & Hoffman, 2013). Harga diri yang tinggi menandakan bahwa individu merasakan kepuasan yang tinggi terhadap dirinya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan hidup individu (Diener et al., 2018).

Menurut Tafarodi dan Swann (2001), *self-esteem* terdiri dari dua dimensi, yaitu *self-liking* dan *self-competence*, yang berperan dalam kesejahteraan individu. *Self-liking*, yang berkaitan dengan penerimaan dan penilaian diri secara positif, membantu individu mengevaluasi pengalaman hidup secara lebih adaptif, sehingga cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi dan penerimaan diri membuat individu tidak mudah terjebak dalam evaluasi diri yang negatif ketika menghadapi situasi sulit membuat lebih banyak afek positif dan lebih sedikit afek negatif yang dirasakan (Orth et al., 2012; Diener et al., 2018)

Selain itu, *self-competence*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, perasaan mampu berkontribusi pada evaluasi kognitif yang lebih positif terhadap kehidupan dan meningkatkan kepuasan hidup. Individu yang merasa kompeten juga cenderung percaya diri bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan dan mengelola stres secara efektif, sehingga mendukung kesejahteraan afektifnya (Orth et al., 2012; Schimmack & Diener, 2003)

Hasil penelitian Harsoyo & Suyasa (2024) tentang hubungan antara *self-esteem* dan *subjective well-being* pada mahasiswa di Jakarta menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki korelasi positif dengan afek positif dan kepuasan hidup, serta korelasi negatif dengan afek negatif. Artinya, semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinan ia mengalami kepuasan hidup dan emosi positif, serta semakin kecil kemungkinan merasakan emosi negatif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah & Alwi (2022) menunjukkan hasil bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh terhadap *subjective well-being* pada siswa SMAN 1 Takalar.

Dalam konteks ibu bekerja, telah dilakukan penelitian oleh Rahmania et al. (2023) dengan populasi ibu bekerja di Tasikmalaya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *self-esteem* berperan dalam memengaruhi *subjective well-being* pada ibu bekerja di Tasikmalaya. Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat *self-esteem* dan *subjective well-being* pada ibu bekerja cenderung rendah. Uji pengaruh menunjukkan bahwa proporsi varian *subjective well-being* yang dijelaskan oleh *self-esteem* adalah 63,3% dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 ( $< 0,05$ ) yang artinya *self-esteem* memiliki pengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* sehingga rendahnya *subjective well-being* pada ibu bekerja berkaitan dengan rendahnya tingkat *self-esteem* yang dimiliki. Selain dilakukan penelitian pada ibu bekerja di Tasikmalaya, dilakukan juga penelitian oleh Rahima & Nugraha (2023) pada ibu yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bandung. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki hubungan yang positif dengan *subjective well-being* yaitu nilai korelasi antara *self-esteem* dengan *subjective well-being* adalah sebesar 0,713 dengan nilai signifikansi 0.000, sehingga semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki maka semakin tinggi *subjective well-being* pada ibu yang bekerja sebagai PNS di Bandung.

Penelitian di atas juga didukung dengan wawancara kepada responden A dan E, yang diperoleh jawaban sebagai berikut

*“Ya sangat penting ya untuk kita merasa diri kita berharga, karena dengan begitu dapat menjaga kondisi mental, terus emosional, sama bisa buat diri lebih produktif mau itu di kantor dan di rumah.”*

(A, 32 tahun, anak usia 3 tahun)

*“Tentu. Memang sulit. tapi sebagai ibu yang bekerja, urus anak. pasti capek. Kalau nggak didukung pikiran yang positif, bisa jadi sumber penyakit nanti. Jadi supaya bisa menikmati hidup dengan santai, rileks harus bisa melihat diri secara positif.”*

(E, 42 tahun, anak usia 12, 4, dan 3 tahun)

Berdasarkan wawancara dengan kedua responden, merasa diri sendiri berharga sebagai ibu yang bekerja menjadi sesuatu yang penting dan perlu karena dapat membantu menjaga kondisi mental, membuat responden menjadi lebih menikmati hidup, dan membuat responden lebih produktif.

Penelitian yang telah dilakukan terkait *self-esteem* dengan *subjective well-being* pada ibu bekerja, berada dalam konteks ibu bekerja tanpa spesifikasi terkait pekerjaannya dan penelitian serupa dilakukan yang berfokus pada pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada populasi ibu bekerja yang *full time* di suatu perusahaan atau institusi agar jenis pekerjaannya lebih spesifik yaitu pekerja penuh waktu, tetapi tidak membatasi jenis pekerjaan tertentu, sehingga memungkinkan adanya perbedaan tantangan yang berdampak pada perbedaan kesejahteraan subjektif. Dalam penelitian ini, alat ukur *self-esteem* yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu menurut Tafarodi & Swann (2001) yang melihat dari dimensi *self-liking* dan *self-competence* kemudian menguji hubungannya dengan *subjective well-being* sehingga dapat menjadi bentuk eksplorasi keterkaitan antara *self-esteem* dengan *subjective well-being* dengan sudut pandang yang baru. Berdasarkan penelitian terdahulu dan informasi lain yang telah diperoleh, maka penelitian ini ingin meneliti mengenai hubungan *self-esteem* dengan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja secara *full time* pada suatu perusahaan atau institusi.

## **1.2 Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki ruang lingkup sebagai berikut:

- a. *Subjective well-being* dibatasi pada komponen kognitif dan afektif
- b. *Self-esteem* dibatasi pada dimensi *self-liking* dan *self-competence*
- c. Partisipan penelitian ini adalah ibu yang bekerja secara *full time* pada suatu perusahaan atau institusi
- d. Penelitian ini berfokus kepada uji hubungan (penelitian korelasional) antara *self-esteem* dengan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja

### 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara *self-esteem* (*self-liking* dan *self-competence*) dengan *subjective well-being* (komponen afektif dan kognitif) ibu yang bekerja?”

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *self-esteem* dengan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja.

### 1.5 Manfaat Penelitian

#### 1.1.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pengetahuan teoritis bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi klinis terkait dengan teori *subjective well-being* ibu bekerja dan kaitannya dengan *self-esteem* yang berperan dalam menjaga kesehatan mental individu.

#### 1.1.2 Manfaat Praktis

##### a. Bagi Ibu yang Bekerja

Ibu yang bekerja kiranya dapat memperoleh pemahaman bahwa memiliki harga diri (*self-esteem*) yang baik mungkin saja akan berdampak baik pada kesejahteraan dirinya.

##### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran awal kepada perusahaan mengenai pentingnya kesejahteraan subjektif pada ibu yang bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan

awal bagi perusahaan dalam memahami kondisi psikologis karyawan perempuan, khususnya yang memiliki peran ganda sebagai ibu dan pekerja.

c. Bagi Suami

Penelitian ini juga bermanfaat bagi suami dari ibu bekerja untuk lebih memahami *subjective well-being* pasangannya, yaitu istrinya yang bekerja.

Melalui pengetahuan ini, suami diharapkan dapat memberikan dukungan emosional dan praktis yang tepat.