

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern, peran perempuan mengalami transformasi seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Ibu rumah tangga tidak hanya bertanggung jawab pada pengasuhan dan urusan domestik, tetapi juga turut berkontribusi pada perekonomian keluarga dengan bekerja di luar rumah. Pekerjaan ini menjadi bentuk aktualisasi kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Perkembangan ini diikuti dengan perkembangan era industri, era society 5.0 sedang berjalan pada 2 tahun belakang, Saat ini adalah era society 5.0, era ini merupakan suatu gagasan tentang masyarakat berbasis teknologi yang berfokus pada manusia yang digagas oleh pemerintah (Cahyani dkk., 2022). Oleh karena itu, society 5.0 dengan pendekatan *human centered*, yang mendorong inovasi perkembangan teknologi (Deguchi dkk., 2020).

Human centered pada era society 5.0 memberikan pandangan pada kebermanfaatan benda melalui analisa data-data yang dikumpulkan sehingga dapat diaplikasi dalam dunia nyata (Deguchi dkk., 2020). Era society 5.0 dihadirkan untuk meningkatkan kinerja individu yang lebih mudah melalui teknologi yang telah dibuat. Beberapa teknologi yang sudah berhasil diciptakan pada era dan telah digunakan antara lain *Virtual Reality*, *Artificial Intellegent*, *Robotika*. Dalam menghadapi era society 5.0 membutuhkan adaptasi oleh karyawan untuk bekerja

secara cepat dan tepat. Dampak negatif dari era society 5.0 yaitu hilangnya pekerjaan yang dapat digantikan oleh mesin-mesin yang diciptakan sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, dampak positif dari society 5.0 adalah Perusahaan sangat efektif dalam membentuk produk yang bisa bersaing dengan pasar.

Teknologi-teknologi yang telah diciptakan pada era society 4.0 dan 5.0 memiliki dampak positif maupun negatif pada dunia kerja. Salah satunya dampak pada perubahan lanskap kerja, yang mana pekerjaan manusia akan digantikan oleh teknologi secara bertahap. Dampak dari era society, mengambil alih pada bidang-bidang tertentu seperti pekerjaan administratif, pabrik, dan pemrosesan data. Dalam hal ini, bukan hanya pada tiga bidang ini saja yang dapat digantikan melainkan pekerjaan pelayanan dan services menjadi incaran untuk diambil alih teknologi. Dampak society 5.0 sangat terasa di dunia kerja, termasuk pada perempuan. Perempuan di posisi manajerial perusahaan memiliki pengaruh beragam terhadap keuangan perusahaan (Tahir, S. H., dkk, 2021). Kecenderungan perempuan menghindari risiko tinggi dapat meningkatkan stabilitas jangka panjang, tetapi sebagai anggota direksi, beban peran ganda serta keterbatasan pengalaman dan jaringan kadang menyebabkan penurunan stabilitas keuangan (Tahir, S. H., dkk, 2021). Pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam kepemimpinan tidak selalu memberikan hasil yang seragam,

melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, dukungan lingkungan kerja, serta peluang pengembangan yang diberikan kepada Perempuan.

Data BPS (2024) menunjukkan partisipasi angkatan kerja Perempuan di Indonesia mengalami kenaikan sebanyak 55,42% dari 54,55% angkatan kerja yang berjenis kelamin perempuan (BPS, 2024). Angka ini menegaskan bahwa ibu rumah tangga semakin aktif di dunia kerja, menjadi bagian dari angkatan kerja yang memberikan kontribusi signifikan dengan menempati berbagai posisi strategis, khususnya di lingkungan perusahaan.

Ibu rumah tangga yang bekerja dituntut untuk menghadapi berbagai tantangan seiring bertambahnya tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja. Tantangan ibu rumah tangga yang bekerja harus bisa beradaptasi, berketerampilan serta berinovasi yang lebih tinggi agar dapat bersaing dengan rekan-rekan lainnya (Pujiyanto dkk., 2025). Ketidakstabilan emosi dapat disebabkan oleh banyak hal, termasuk beban kerja yang tinggi, ketidakstabilan ekonomi, dan kurangnya waktu untuk diri sendiri (Kusdiantoro, S. dkk., 2023). Hal ini diperparah dengan adanya masyarakat yang masih menerapkan konsep patriarki di kehidupan sehari-harinya menyebabkan semakin besarnya tanggung jawab seorang ibu rumah tangga yang bekerja. Pada ibu menjalankan peran ganda seringkali menimbulkan frustasi, stress bahkan depresi pada ibu yang bekerja karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga dan juga pekerjaan di kantor. (Hadjicharalambous, dkk., 2020).

Survei yang dilakukan oleh Gallup pada periode Februari 2023 hingga Desember 2024 menunjukkan 81% dari 20.000 *working mom* di Amerika Serikat mengalami *burnout* karena wanita harus menangani tiga hal utama yaitu urusan

pribadi di kantor, urusan kantor di rumah, dan memikirkan pekerjaan di waktu pribadi (Barry, dkk, 2024). Survei yang sama, 1 dari 6 (17%) ibu rumah tangga menyelesaikan permasalahan di pekerjaan karena tidak adanya pemisahan antara masalah keluarga dan pekerjaan (Barry, dkk, 2024). Selain itu, survei yang dilakukan oleh Direktorat Statistik Kesejahteraan Rakyat (2024) terdapat kepala rumah tangga berjenis kelamin perempuan di Indonesia pada tahun 2024 sebanyak 11,86% atau dapat dikatakan sebagai *single parent* (BPS, 2024). Pada Ibu tunggal yang bekerja harus menghadapi peran ganda yaitu yang pertama berperan sebagai laki-laki yang menyediakan nafkah untuk keluarga, yang kedua berperan sebagai istri yang mengurus masalah domestic. Orang tua tunggal sangat rentan dengan gangguan emosional maupun gangguan psikologis, gangguan-gangguan ini disebabkan adanya beberapa faktor dari permasalahan primer maupun sekunder. Hal ini diperparah oleh fakta bahwa orang tua tunggal sering mengalami peran ganda di dalam rumah tangga sebagai pengasuh sekaligus sebagai *provider* atau pencari nafkah, sehingga *single parent* dengan beban peran tersebut cenderung mengalami peningkatan gangguan kesehatan mental (Kareem dkk., 2024).

Pengasuhan anak yang menjadi tanggung jawab sepenuhnya ibu yang bekerja membuat khawatir akan anaknya tidak tumbuh dengan baik karena kurangnya kelekatan ibu dengan anak. Keadaan ibu rumah tangga yang bekerja membuat ibu memiliki waktu yang terbatas dalam mengurus rumah tangga. Tidak adanya komunikasi dan kerjasama antara suami dan istri dalam memberikan ketidakseimbangan peran di dalam rumah tangga, maka beban rumah tangga biasanya dibebankan kepada istri. Ibu rumah tangga harus bisa beradaptasi dengan

beban yang diemban, terlebih lagi jika muncul permasalahan yang sangat krusial. Ibu rumah tangga harus bangkit atau tidak sampai mengalami keterpurukan dalam permasalahan tersebut untuk keseimbangan keluarga dan pekerjaan. Beradaptasi bukan hanya pada lingkungan baru tetapi pada permasalahan-permasalahan yang muncul sehingga permasalahan dapat dijadikan oleh ibu rumah tangga sebagai pembelajaran ataupun sebagai pengalaman. Dalam menghadapi permasalahan tersebut, ibu rumah tangga yang bekerja memerlukan adanya resiliensi agar tetap bisa menemukan perannya.

Resiliensi merujuk pada bagaimana individu menghilangkan stress dari stressor yang menyebabkan terganggunya kesehatan mental serta mudah beradaptasi dengan lingkungan negatif untuk menghadapi tekanan (Mahendika & Sijabat, 2023). Peran resiliensi pada ibu rumah tangga sangat vital bagi kestabilan mental atau psikologis ibu rumah tangga. Resiliensi dapat dikatakan sebagai pendukung dalam pemecahan masalah untuk menghindarkan dari resiko mengalami psikopatologi atau gangguan mengenai kesehatan mental ibu rumah tangga (Leipold & Greve, 2009).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kirana dkk. (2025) terhadap ibu bekerja di Kota Tangerang menunjukkan bahwa 161 (89,4%) responden dari total responden yang teliti 180 responden tergolong memiliki resiliensi yang tinggi. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Asy-Syifa dan Mustikasari (2023) terhadap ibu bekerja yang tinggal di Jakarta Timur menunjukkan dari 296 responden terdapat 137 responden yang memiliki resiliensi tinggi sedangkan 159 responden memiliki resiliensi rendah. Selain itu, peneliti melakukan pengumpulan

data sebagai data awal melalui *Google Form* pada tanggal 29 hingga 7 Juni 2025. Survei diikuti oleh 43 orang partisipan. Hasilnya menunjukkan bahwa 25 orang (58,14%) memiliki tingkat resiliensi tinggi, 18 orang (41,86%) berada pada tingkat rendah. Data ini masih belum konsisten karena perbedaan antara responden yang memiliki resiliensi tingkat tinggi maupun rendah memiliki selisih yang tidak begitu signifikan. Kesimpulannya, data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar ibu bekerja menunjukkan tingkat resiliensi yang tinggi tetapi masih terdapat responden yang mengalami resiliensi rendah. Hal ini menandakan perlunya perhatian khusus untuk mendukung peningkatan resiliensi pada kelompok yang lebih rentan agar individu khususnya ibu rumah tangga yang bekerja dapat menghadapi tantangan peran ganda dalam kehidupan di tempat kerja dan di rumah.

Resiliensi berperan penting dalam mempercepat proses pemulihan mental setelah krisis, serta menjadi fondasi dalam membangun kembali harapan, motivasi, dan kepercayaan diri untuk melanjutkan kehidupan secara lebih sehat dan produktif. Resiliensi diperlukan untuk individu yang sedang mengalami hambatan, tantangan serta kesulitan yang dapat membuat individu tersebut hancur atau jatuh tetapi dapat bangkit kembali untuk menjalani kehidupan semula (Li dkk., 2021).

Resiliensi sangat berkaitan dengan keseimbangan kehidupan individu sehingga resiliensi dibentuk melalui proses yang dinamis dan reflektif (Kim & Windsor, 2015). Proses dinamis mengarah pada individu harus berdaptasi pada tantangan serta tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan domestik. Sedangkan proses reflektif merupakan proses berpikir secara mendalam dan kritis terhadap pengelolaan emosi, tuntutan dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan

dan domestik. Resiliensi berperan sebagai sumber daya individu yang melindungi ibu rumah tangga yang bekerja dari ketidakstabilan emosi, stres, dan frustasi akibat tuntutan pekerjaan dan domestik yang hadir secara bersamaan (Kim & Windsor, 2015). Individu yang resilien diharapkan memiliki keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Windsor (2015) pada subjek manajer perawat lini pertama, resiliensi dapat ditunjukkan melalui beberapa karakteristik antara lain berpikir positif, bertanggung jawab, serta memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pemisahan pekerjaan dengan kehidupan dapat dilakukan melalui pengelolaan waktu yang efisien sehingga kedua peran yang dimiliki ibu yang bekerja dapat dijalankan secara optimal. Seharusnya, ibu yang bekerja dapat memberikan prioritas masing-masing pada tanggung jawab domestik dan pekerjaan sehingga ibu yang bekerja dapat menghadapi tekanan-tekanan tanpa munculnya gangguan kesehatan mental. Oleh karena itu, keseimbangan urusan antara pekerjaan dan domestik berdampak positif pada kesejahteraan hidup pada ibu yang bekerja.

Resiliensi adalah kemampuan untuk merespons dengan cara yang sehat dan produktif ketika menghadapi kesulitan atau trauma, hal ini sangat penting untuk mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari (Reivich & Shatté, 2003). Resiliensi merupakan kemampuan untuk bangkit dari dampak buruk akibat terpapar bahaya, mampu menangani pengalaman yang menyakitkan dengan baik, serta mencegah terjadinya konsekuensi negatif yang biasanya mengikuti situasi berisiko (Fergus & Zimmerman, 2005).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai resiliensi dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi, mengatasi, dan bangkit kembali dari kesulitan atau tekanan dalam hidup dengan cara yang sehat dan positif. Kemampuan ini membuat individu dapat tetap stabil secara psikologis, beradaptasi dengan perubahan, dan menjalani kehidupan sehari-hari dengan sikap yang lebih kuat dan optimis meskipun menghadapi masalah atau trauma. Resiliensi penting untuk mengelola stres dan membantu seseorang berkembang serta mencapai kualitas hidup yang lebih baik

Menurut Fergus dan Zimmerman (2005) resiliensi dapat terjadi ketika terdapat faktor resiko dan faktor promotif (faktor pendukung yang dapat mengurangi dampak-dampak negatif dari permasalahan). Teori resiliensi berfokus pada kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu untuk tidak mengalami keterpurukan meskipun dalam keadaan yang penuh resiko dari permasalahan. Menurut Fergus dan Zimmerman (2005) faktor promotif yang dapat membantu menghindari dampak negatif dari permasalahan tersebut adalah aset dan sumber daya (resources).

Menurut Fergus dan Zimmerman (2005) asset adalah kemampuan internal yang dimiliki individu seperti halnya kompetensi, kemampuan coping, serta keyakinan diri atau *self-efficacy*. Sementara itu, *resources* adalah faktor promotif yang berasal dari luar kemampuan individu yaitu faktor lingkungan sosial yang dapat mempengaruhi perkembangan kesehatan individu. Faktor lingkungan sosial yang terlibat pada faktor *resources* meliputi dukungan sosial, pendampingan dari

profesional, serta organisasi atau komunitas yang mendorong perkembangan individu (Fergus dan Zimmerman, 2005).

Resiliensi dibutuhkan ketika individu menghadapi tekanan dari berbagai aspek kehidupan yang dapat timbulnya stress, frustasi, dan depresi, perasaan berat yang membuat hidup terasa sulit dan penuh beban. Individu yang resilien dibutuhkan kemampuan regulasi emosi dalam mengelola emosi negatif yang muncul sebagai dampak dari tekanan tersebut. Kemampuan internal dari faktor promotif resiliensi merupakan aset, salah satunya adalah regulasi emosi. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Hertinjung, dkk (2022) regulasi emosi merupakan faktor internal yang akan mempengaruhi resiliensi.

Faktor promotif yang dijelaskan oleh Fergus dan Zimmerman (2005), regulasi emosi dapat merujuk sebagai aset internal. Aset internal ini membantu individu mengurangi dampak negatif dari faktor risiko dan meningkatkan kemampuan individu untuk memanfaatkan sumber daya eksternal. Regulasi emosi berperan sebagai mekanisme penting dalam membentuk atau membangun resiliensi. Kemampuan untuk mengelola emosi negatif seperti stres, kecemasan, dan kemarahan individu untuk merespons tantangan dengan lebih tenang dan rasional. Dengan demikian, regulasi emosi merupakan kemampuan yang menjadi kompetensi berasal dari internal individu sehingga dapat dikatakan sebagai asset individu untuk membangun resiliensi.

Regulasi emosi merupakan proses sadar maupun tidak sadar yang digunakan individu untuk mengatur munculnya, intensitas, dan ekspresi emosi yang individu alami (Gross, 1998). Proses ini tidak hanya digunakan sebagai strategi

pertahanan atau pengekspresian emosi tetapi mencakup upaya untuk menyesuaikan respons emosional agar sesuai dengan norma sosial. Oleh karena itu, regulasi berperan menimbulkan perilaku-perilaku adaptif karena dapat menyesuaikan ataupun mengelola emosinya dengan baik. Sedangkan menurut Thompson (2019) menafsirkan regulasi emosi yaitu rangkaian proses dari dalam diri maupun pengaruh luar yang berperan dalam mengamati, menilai, dan menyesuaikan respon emosional khususnya terkait kekuatan dan lamanya emosi dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran pribadi.

Proses ini berfokus pada individu untuk memantau dan menilai keadaan emosional diri sendiri, kemudian menyesuaikannya baik dengan mengurangi, mempertahankan, atau bahkan meningkatkan intensitas dan durasi emosi agar sesuai dengan tuntutan situasi dan mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan hidup. Dari kedua pendapat tersebut dapat didefinisikan bahwa regulasi emosi adalah faktor internal maupun eksternal berperan penting dalam proses pengamatan, evaluasi, dan pengaturan respons emosi, baik secara sadar maupun tidak sadar. Proses ini berfungsi sebagai pendorong untuk mencapai visi pribadi individu. Respon emosional yang didukung dengan pengamatan pada lingkungan sekitar dan masalah terjadi sehingga menimbulkan individu berperilaku yang adaptif.

Berdasarkan *Theories of Emotion Regulation* yang dikembangkan oleh Gillespie dan Beech (2016) Regulasi emosi membantu individu beradaptasi, mengambil keputusan yang lebih baik, dan menjaga kesehatan mental dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan. Selain itu, kemampuan mengelola emosi

secara efektif juga dapat meningkatkan kualitas hubungan interpersonal serta mendorong individu untuk lebih resilien dalam menghadapi tekanan atau tantangan yang muncul. Dengan demikian, usaha-usaha yang mengarah pada perubahan ekspresi emosi pada setiap kejadian ataupun permasalahan sebagai peran regulasi emosi untuk individu berperilaku yang adaptif.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Handoko (2022) pada 60 responden ibu yang bekerja. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara regulasi emosi dengan resiliensi pada ibu yang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi emosi menjadi salah satu hal yang mempengaruhi timbulnya resiliensi. Tingginya regulasi emosi berimbang pada meningkatnya resiliensi individu, begitu sebaliknya. Penelitian ini merujuk pada ibu rumah tangga yang bekerja yang harus menjalani kedua peran dengan penuh perjuangan di mana kemampuan untuk bangkit sangat bergantung pada regulasi emosi yang tinggi, yang pada akhirnya turut membentuk individu yang resilien.

Dinamika perusahaan yang sangat kompleks menyebabkan banyak karyawan merasa tertekan (Simanjuntak dkk., 2025). Ibu yang bekerja menghadapi tantangan yang tidak hanya kompleks di lingkungan perusahaan, tetapi juga di rumah. Oleh karena itu, dukungan dari perusahaan sangat penting untuk memastikan bahwa ibu bekerja tidak hanya menjalankan tugasnya, tetapi juga merasa dihargai sebagai karyawan. Perusahaan yang mampu menghargai karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

Resiliensi dapat dibentuk melalui faktor promotif yang berasal dari resources atau lingkungan sosial (Fergus & Zimmerman, 2005), salah satunya

adalah lingkungan kerja (Fergus & Zimmerman, 2005). Dalam konteks lingkungan kerja, persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan, yang dikenal sebagai *perceived organizational support*, menjadi faktor yang sangat penting

Perceived organizational support merupakan salah satu faktor promotif berupa sumber daya (resources) yang berkaitan dengan aspek positif yang membantu individu mengatasi dampak berbagai permasalahan. Menurut Eisenberger dkk. (1986) *Perceived organizational support* merujuk pada sejauh mana perusahaan maupun organisasi dapat memberikan keyakinan bahwa perusahaan tempat bekerja dapat memberikan penghargaan kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Perusahaan maupun organisasi dapat memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa perusahaan benar-benar menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dengan menerapkan berbagai program pengembangan dan dukungan organisasi yang efektif. Selain itu, karyawan yang memiliki atasan yang *supportif* dapat membantu karyawan dalam menghadapi permasalahan maupun tekanan (Eisenberger dkk., 2002). Hal ini ada keterkaitan pada ibu rumah tangga yang bekerja, yang mana tekanan tidak hanya dari pekerjaan namun rumah yang menjadi pekerjaan dapat tidak terselesaikan dengan baik. Peran atasan memberikan sikap toleran karena kinerja karyawan namun memberikan evaluasi pada karyawan memberikan keyakinan bahwa ibu rumah tangga yang bekerja dapat berkontribusi lebih lagi untuk Perusahaan.

Perceived organizational support memberikan penekanan terhadap pentingnya karyawan dalam mendukung organisasi atau perusahaan, begitu juga

dengan sebaliknya (Deconinck & Johnson, 2009). Karyawan yang sudah diberikan dukungan organisasi dalam bentuk fisik maupun psikis, secara tidak langsung berkewajiban memberikan perilaku yang lebih proaktif terhadap organisasi maupun perusahaan (Caesens dkk., 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Marlissa (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* (POS) terhadap resiliensi peserta program MSIB. Dalam artian, semakin positif persepsi dukungan yang dirasakan oleh peserta dari organisasi tempat magang atau studi independen, maka semakin positif pula tingkat resiliensi peserta program magang dan studi independen bersertifikat (MSIB) kampus merdeka dalam menghadapi tantangan selama program berlangsung.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Casangka (2021) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* (POS) dengan resiliensi karyawan swasta selama masa pandemi Covid-19 di Yogyakarta. *Perceived organizational support* berperan signifikan dalam meningkatkan resiliensi karyawan swasta di Yogyakarta selama pandemi Covid-19. Dukungan yang dirasakan dari organisasi membantu karyawan menghadapi tekanan, mempertahankan motivasi, dan bangkit dari kesulitan yang muncul akibat kondisi pandemi.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara Regulasi Emosi dan Perceived Organizational Support dengan Resiliensi. Pada penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara regulasi emosi dengan resiliensi serta hubungan antara perceived organizational support

dengan resiliensi secara terpisah. Di sisi lain, masih belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji keterkaitan antara Regulasi Emosi dan *Perceived Organizational Support* dalam satu model penelitian terhadap Resiliensi, terutama pada ibu bekerja. Penelitian ini bertujuan melengkapai ketimpangan tersebut dengan menggali hubungan kedua faktor secara bersamaan dan mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap Resiliensi.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah terdapat hubungan antara regulasi emosi dan *perceived organizational support* dengan resiliensi pada ibu bekerja di Kota Surabaya?
2. Di antara regulasi emosi dan *perceived organizational support*, mana yang memberikan kontribusi lebih besar terhadap resiliensi pada ibu bekerja di Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dan *perceived organizational support* dengan resiliensi pada ibu bekerja di Kota Surabaya.

2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang memiliki kontribusi dominan regulasi emosi dan *perceived organizational support*, mana yang memberikan kontribusi lebih besar terhadap resiliensi pada ibu bekerja di Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan perluasan ilmu pengetahuan bagi masyarakat, dan khususnya memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai regulasi emosi dan dukungan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan resiliensi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Keluarga

Penelitian ini mendorong keluarga, khususnya pasangan, untuk memberikan dukungan emosional dan membangun komunikasi yang sehat. Hal ini penting agar tercipta keseimbangan peran di rumah tangga, mengurangi tekanan, dan memperkuat resiliensi pada ibu rumah tangga yang bekerja, sehingga meningkatkan keharmonisan keluarga secara keseluruhan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang ramah bagi pekerja perempuan, khususnya ibu rumah tangga, seperti fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan mental, dan pelatihan pengelolaan stres

guna meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan serta produktivitas karyawan.

c. Bagi Praktisi Psikologi Organisasi dan Industri

Penelitian ini membantu praktisi Psikologi Organisasi dan Industri dalam merancang intervensi psikologis di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan resiliensi dan regulasi emosi karyawan perempuan, khususnya ibu rumah tangga yang bekerja, guna mengurangi stres akibat peran ganda dan meningkatkan kesejahteraan psikologis serta produktivitas kerja.

d. Bagi Karyawan

Penelitian ini membantu karyawan, khususnya ibu rumah tangga yang bekerja, untuk memahami pentingnya resiliensi dalam menghadapi tekanan dan peran ganda. Dengan resiliensi, karyawan dapat mengelola stres, menjaga kesehatan mental, serta menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga dapat bekerja lebih produktif dan tetap sejahtera.

