

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ibu Bekerja

1. Pengertian Ibu Bekerja

Kata ibu bekerja terdiri atas kata “ibu” dan “bekerja”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, ibu adalah sebutan wanita yang sudah mempunyai suami sedangkan bekerja adalah melaksanakan suatu tugas atau aktivitas. Ibu mengurus dan mengelola tugas rumah tangga sehingga dapat dikatakan ibu rumah tangga. Ibu bekerja memiliki peran yang lebih dari satu yaitu pengurus rumah tangga dan pekerja. Pada pasal 1 ayat 4 UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Pekerja ialah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun” (KEMENPERIN, 2003). Pasal tersebut menjelaskan bahwa individu dapat disebut sebagai pekerja jikalau individu tersebut menerima kompensasi atas pekerjaannya, tidak terbatas hanya pada gaji, tetapi bisa juga berupa fasilitas, barang, atau bentuk penghargaan lainnya.

Pada dasarnya konsep bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manusia secara teratur berdasarkan kewajiban dan tanggung jawab terhadap diri sendiri maupun orang lain, serta tidak merugikan siapapun (Amelia dkk., 2024). Aktivitas kerja tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan pendapatan, tetapi juga melibatkan pemenuhan kewajiban secara berkelanjutan, penuh komitmen, serta memastikan bahwa setiap langkah yang diambil tidak merugikan sesama maupun lingkungan sekitar. Dalam terjemahan bahasa

inggris yaitu *working*, yang merujuk pada kata sifat, “*engaged in work especially for wages or a salary*” (MeriamWebster, 2025). Kalimat ini menjelaskan bahwa hakikat bekerja adalah mendapatkan penghasilan yang berupa gaji.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas yang menjelaskan pekerja dan bekerja, dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas terencana yang dilakukan individu untuk memperoleh kompensasi dalam bentuk materi atau non-materi, dilandasi oleh kewajiban, komitmen, serta prinsip etis agar tidak menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Ibu bekerja dapat merujuk pada kata *working women*, yang mana membagi dua kategori yaitu *employee women* dan *non-employee women*.

Menurut Matlin (2011) *employee women* atau perempuan yang bekerja untuk mendapatkan gaji baik sebagai karyawan maupun wiraswasta sedangkan *non-employee women* atau perempuan yang bekerja namun tidak menerima gaji seperti halnya ibu rumah tangga, pengurus organisasi filantropi. Ibu bekerja atau *working mom* merupakan *employee women*, yang mana ibu rumah tangga mendelegasikan perannya sebagai pekerja dan sebagai pengurus rumah tangga. *Working mom* adalah wanita yang sudah berkeluarga, namun dalam kesehariannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja (Afrizal & Meizahro, 2022).

Perluasan peran yang diemban oleh ibu rumah tangga menjadi kebiasaannya untuk menjadi selain mengurus pekerjaan domestik. Pada saat ini, pekerja tidak

hanya di tempati pada laki-laki namun kesetaraan gender pada ketenagakerjaan sangat membantu ibu bekerja dalam aspek vital rumah tangganya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ibu bekerja merupakan pegawai yang mendapatkan gaji dari hasil kerjanya, namun ibu bekerja mengalami perluasan peran karena ibu rumah tangga harus dapat menyeimbangkan aspek pekerjaan dan aspek rumah tangga.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ibu Bekerja

Dalam kehidupan modern saat ini, keputusan seorang ibu untuk bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Penelitian yang dilakukan oleh Manalu dkk (2014) bahwa ibu rumah tangga yang memutuskan untuk bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor meliputi faktor ekonomi dan faktor sosial budaya. Selain itu, faktor lain dari ibu bekerja adalah faktor pendidikan, yang menjadi faktor yang melatar belakangi ibu rumah tangga untuk bekerja. Menurut Karmeli dan Julisatina (2023) pendidikan perempuan menjadi faktor penting yang mendorong ibu rumah tangga bekerja karena dianggap sebagai investasi modal manusia untuk meraih hasil di masa depan. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi, penjelasan rinci diuraikan sebagai berikut:

1) Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan ibu rumah tangga untuk bekerja. Terdapat konflik antara nilai-nilai pada keluarga tradisional yang mengharuskan perempuan untuk mengurus rumah tangga dengan kenyataan perempuan juga harus bekerja di luar rumah (Manalu

dkk., 2014). Faktor ekonomi merupakan faktor pendorong yang paling dominan diantara faktor lainnya. Hal ini dilatar belakang oleh berbagai sumber yang masih belum mumpuni. Pendapatan suami yang belum mencukupi kebutuhan domestik keluarga yang menjadi latar belakang ibu rumah tangga memutuskan untuk bekerja (Christoper dkk., 2019) Penghasilan suami yang diberikan kepada keluarga belum mencukupi kebutuhan maupun keperluan keluarga disebabkan beberapa bahan pokok yang tidak stabil harganya. Ibu rumah tangga memutuskan bekerja untuk menambah serta membantu perekonomian keluarga. Selain itu, tanggungan kepala keluarga yang menjadi keputusan ibu rumah tangga untuk bekerja.

Menurut Kurniasih dkk (2018) tanggungan kepala keluarga yang begitu banyak serta pendapatan suami yang kurang memadai menjadikan latar belakang ibu rumah tangga memilih untuk bekerja di luar. Setiap anak memiliki kebutuhannya yang harus dipenuhi sehingga membutuhkan biaya yang memadai seperti halnya kebutuhan pendidikan baik formal maupun informal, kebutuhan sandang yang terus meningkat seiring dengan perkembangan anak dan anggota keluarga, dll. Pengelolaan kebutuhan-kebutuhan ini harus dipenuhi dengan kemampuan yang memadai.

2) Faktor Sosial Budaya

Keputusan ibu rumah tangga untuk bekerja di luar rumah sangat dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya. Norma sosial menentukan peran wanita dalam masyarakat, termasuk batasan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan (Suprpto, 2015). Namun, perubahan zaman mendorong wanita

mengambil peran ganda, sebagai ibu rumah tangga sekaligus pencari nafkah (Nurkholis, 2018). Dalam kondisi ini, dukungan laki-laki dalam pekerjaan rumah menjadi penting agar tidak terjadi ketidakadilan gender. Selain itu, interaksi sosial dengan tetangga sering menjadi dorongan bagi ibu untuk bekerja, baik untuk membantu suami maupun memenuhi kebutuhan keluarga (Hastuti, 2017). Faktor budaya juga berperan besar. Di beberapa daerah, seperti di Kecamatan Wonggeduku, berlaku budaya malu jika tidak bekerja. Budaya ini menjadi pendorong kuat bagi wanita untuk bekerja di sawah, kebun, atau sektor informal lainnya (Darmawan, 2020).

3) Faktor Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam mendorong ibu rumah tangga untuk bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar peluang ibu untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan cara berpikir terbuka terhadap peluang kerja (Suhardjo, 2007). Dalam teori *human capital*, Teori *human capital* mengacu pada kemampuan yang berasal internal individu tanpa ada pengaruh eksternal, kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui pendidikan (Eide & Showalter, 2009). Pendidikan dianggap sebagai investasi diri agar bisa memperoleh penghasilan di masa depan (Faridi dkk., 2009). Ibu yang berpendidikan cenderung lebih produktif dan mampu mengambil keputusan untuk membantu perekonomian keluarga.

B. Resiliensi

1. Pengertian Resiliensi

Menurut Agnes (2005) secara harfiah, resiliensi berasal dari bahasa Inggris *resile* yang berarti “memantul atau melompat kembali”, terdiri dari *re-* yang berarti “kembali” dan *salire* yang berarti “melompat” atau “meloncat” (Smith dkk., 2008). Definisi resiliensi kian berkembang dengan adanya aspek-aspek kehidupan yang terus meluas. Resiliensi didefinisikan sebagai trait atau kepribadian, atau sifat yang dibutuhkan individu setelah mengalami peristiwa traumatis dalam hidupnya (Klohn, 1996). *Trait* adalah kecenderungan orang yang relatif permanen untuk bertindak dalam cara tertentu terhadap berbagai keadaan (Feist & Feist, 2013).

Dengan seiring berjalannya waktu, Rutter (2012) memberikan pandangan bahwa resiliensi bukanlah sesuatu yang statis atau bawaan namun, resiliensi merupakan sebuah proses dinamis, yang dihasilkan dari interaksi seseorang dengan lingkungannya. Dalam hal ini, resiliensi merupakan sesuatu yang tidak permanen dan dapat berubah sewaktu-waktu, yang mana lingkungan yang menjadi konsep interaktif terjadinya resiliensi.

Faktor protektif sering dikaitkan dengan resiliensi dan faktor resiko, yang mana sering digunakan pada penelitian terdahulu. Faktor protektif adalah suatu komponen yang berfungsi sebagai penghalang dan perlindungan bagi individu yang berada dalam kondisi berisiko (Rutter, 1987). Pencegahan atau pengurangan dampak yang akan merusak kesehatan mental dari pengalaman negatif maupun kesulitan dibutuhkan faktor protektif. Secara sederhana, faktor

promotive akan bekerja Ketika faktor resiko itu terjadi. Dengan adanya faktor protektif, dampak buruk dari risiko dapat dikurangi, sehingga individu yang menghadapi risiko tetap memiliki peluang untuk mencapai hasil yang baik (Garnezy & Streitman, 1974).

Menurut Mehrotra dan Chaddha (2013) faktor protektif yang dapat membantu individu terhindar dari dampak negative resiko dapat berupa aset (asset) ataupun sumber daya (resources). Aset adalah faktor positif yang berasal dari internal individu, seperti halnya kompetensi, kemampuan coping, dan self-efficacy atau efikasi diri (Mehrotra & Chaddha, 2013). Sedangkan sumber daya adalah faktor positif yang membantu individu mengatasi risiko, namun, berasal dari eksternal individu, misalnya dukungan dari keluarga atau organisasi maupun komunitas yang mendorong perkembangan positif individu (Mehrotra & Chaddha, 2013).

Pengembangan teori resiliensi sudah banyak dikembangkan oleh beberapa peneliti dengan bidang yang berbeda-beda, salah satunya bidang industri dan organisasi, yang mana fokus penelitian pada ibu bekerja dalam suatu perusahaan tentunya memiliki tekanan sebagai karyawan. Tekanan-tekanan yang telah dilalui atau dilalui sebenarnya membuat individu lebih tangguh dan memiliki kesiapan ketika tekanan tersebut kembali. Menurut Cooper dkk (2014) resiliensi dalam lingkungan perusahaan adalah kemampuan individu untuk bangkit dari kegagalan dan menjadi lebih kuat saat menghadapi berbagai tuntutan berat dan situasi sulit. Resiliensi membantu individu untuk pulih dari kegagalan dan mendorong individu untuk belajar dari pengalaman, dan

membantu individu tinggi cenderung optimis, mengelola stres, dan produktif meskipun menghadapi tantangan berat, dan membantu terciptanya budaya kerja.

Hal ini didukung oleh pendapat Wagnild (2010) hampir setiap individu mengalami kesulitan dan kegagalan dalam hidupnya, tetapi adanya rasa kepemilikan kekuatan untuk bangkit dan melanjutkan hidupnya. Kemampuan untuk bangkit dan terus hidup dikenal sebagai resiliensi. Keterbangkitan individu dan mengharapkan adanya penyelesaian pada permasalahan yang dihadapi meskipun permasalahan yang dihadapi tidak ada batasan waktunya. Peneliti lainnya menggambarkan suatu resiliensi adalah gambaran pada kualitas psikologis individu sehingga Connor dan Davidson (2003) memberikan pandangan bahwa resiliensi sebagai suatu representasi dari kualitas kesehatan mental individu sehingga individu dapat mengatasi tantangan dan kesulitan. Individu yang tidak mengalami keterpurukkan baik kondisi psikologis maupun fisiologis dari dampak masalah yang dihadapi disebut individu yang resilien. Dampak dari permasalahan membuat individu mencapai stress, frustrasi bahkan depresi yang sulit untuk dipulihkan.

Menurut Reivich dan Shatté (2003) resiliensi merupakan kemampuan untuk merespon dengan cara yang sehat dan produktif ketika menghadapi kesulitan atau trauma, hal ini sangat penting untuk mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari. Kemunculan permasalahan yang dapat membawa individu pada kondisi yang tidak menguntungkan dapat berdampak negatif pada kesehatan jiwa individu yang tidak stabil (Reivich & Shatté, 2003). Resiliensi secara

alami dapat memengaruhi perilaku di tempat kerja, kesehatan mental dan fisik, serta kualitas hubungan (Reivich & Shatté, 2003). Dampak resiliensi secara tidak langsung berdampak pada beberapa aspek kehidupan individu, yang mana memberikan nilai positif secara internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan, resiliensi adalah kemampuan individu untuk bangkit kembali, beradaptasi, dan tetap bertahan menghadapi tekanan, kesulitan, atau peristiwa traumatis dalam hidupnya. Resiliensi bukanlah sifat bawaan yang statis, melainkan proses dinamis yang terbentuk melalui interaksi individu dengan lingkungannya. Resiliensi melibatkan kekuatan internal (seperti self-efficacy, kemampuan coping) dan dukungan eksternal (seperti keluarga dan komunitas) yang berfungsi sebagai faktor protektif dalam menghadapi risiko. Resiliensi membantu individu tetap optimis, produktif, serta menjaga kesehatan mental dan fisik meskipun menghadapi berbagai tantangan hidup.

2. Teori Resiliensi

a. Model ART (Acknowledgment, Reframe, Tailoring)

Teori ini dapat menjelaskan mekanisme mengenai proses resiliensi muncul sehingga resiliensi terus dapat terbentuk dengan seiring waktu. Pada dasarnya, teori ART atau Acknowledgment, Reframe, Tailoring merupakan suatu kerangka yang memberikan pengintegrasian mekanisme kognitif, emosional, sosial dan fisiologis ke dalam struktur yang aplikatif untuk semua individu (Farchi & Peled-Avram, 2025). Proses ini dimulai dari *Acknowledgment of Coping Resources*, kesadaran individu untuk mengakui adanya masalah sekaligus

mengenali sumber daya yang dimiliki sebagai strategi coping (Farchi & Peled-Avram, 2025).. Kesadaran ini selaras dengan pendekatan *acceptance-based coping strategies*, di mana individu belajar meregulasi emosi yang muncul tanpa penolakan. Tahap ini individu mampu memanfaatkan sumber daya seperti pengaturan emosi diri yang baik sehingga menghasilkan perilaku yang lebih adaptif dan mampu menurunkan kecenderungan pengabaian masalah.

Proses selanjutnya adalah *reframing threats to challenges*, yang mana awalnya ancaman dipersepsikan sebagai sumber tekanan disusun ulang menjadi tantangan yang dapat dihadapi (Farchi & Peled-Avram, 2025). Proses reframing individu memperoleh pemahaman yang lebih adaptif dan konstruktif, sehingga stresor tidak lagi dipandang sebagai hambatan yang melumpuhkan, melainkan peluang untuk bertumbuh (Farchi & Peled-Avram, 2025). Selanjutnya, individu bergerak ke tahap *tailoring resources to challenges*, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan pemanfaatan sumber daya coping dengan tuntutan situasi spesifik (Farchi & Peled-Avram, 2025). Sumber daya atau resources merupakan faktor promotif eksternal individu untuk mengindarkan individu dari paparan negative permasalahan. resources pada tailoring menunjukkan bahwa resiliensi bergerak secara dinamis dan fleksibel.

Tailoring ini mengacu pada model stres transaksional Lazarus (dalam Farchi & Peled-Avram, 2025). Proses tailoring membantu individu menentukan apakah suatu kondisi lebih tepat dihadapi dengan strategi coping yang berfokus pada masalah (*problem-focused coping*) atau berfokus pada emosi (*emotion-focused coping*). Dari proses acknowledgment, reframing, dan tailoring memberikan

dampak individu dapat bangkit kembali, memulihkan fungsi optimal, bahkan lebih kuat dibandingkan sebelumnya.

b. Ordinary Magic

Resiliensi merupakan konsep yang merujuk pada kemampuan individu untuk mencapai hasil perkembangan yang positif meskipun menghadapi ancaman serius terhadap adaptasi maupun pertumbuhan. Masten (2001) menekankan bahwa resiliensi bukanlah fenomena langka atau luar biasa, melainkan proses yang umum dan bersumber dari sistem adaptif normatif yang telah tertanam dalam diri manusia. Dengan demikian, resiliensi dapat dipahami sebagai “*ordinary magic*,” yaitu kekuatan yang muncul dari fungsi adaptif sehari-hari yang bersifat universal.

Sumber utama resiliensi berasal dari berbagai sistem adaptasi dasar, antara lain kapasitas kognitif dan fungsi otak, kualitas hubungan pengasuhan, kemampuan regulasi emosi dan perilaku, motivasi untuk belajar dan berprestasi, serta dukungan sosial dari keluarga dan komunitas. Dukungan komunitas tercermin dari persepsi individu tentang sejauh mana komunitas memberikan penghargaan dan perhatian terhadap dirinya. Hal ini sering disebut sebagai *perceived organizational support*. Apabila sistem-sistem adaptasi ini terjaga dengan baik, individu cenderung mampu berkembang secara kompeten meskipun berada dalam kondisi berisiko. Sebaliknya, apabila sistem tersebut terganggu, baik oleh faktor biologis maupun lingkungan, maka risiko terhadap munculnya masalah perkembangan dan psikopatologi akan meningkat.

Menurut Ann S. Masten (2001) resiliensi dapat dipahami melalui dua pendekatan: berbasis variabel, yang menekankan hubungan antar faktor risiko, proteksi, dan hasil adaptasi untuk menemukan faktor yang memengaruhi resiliensi, dan berbasis individu, yang menekankan pola adaptasi keseluruhan dengan membandingkan anak-anak dalam situasi risiko serupa untuk memahami ciri-ciri anak resilien. Resiliensi dipahami sebagai proses yang bersifat dinamis dan berlangsung sepanjang rentang kehidupan, bukan karakteristik bawaan yang statis. Proses ini dapat tampak dalam bentuk pemulihan setelah trauma (*recovery*) maupun dalam bentuk kemampuan mempertahankan kompetensi meskipun secara terus-menerus menghadapi risiko (*sustained competence*).

3. Faktor-Faktor Resiliensi

Faktor-faktor yang memengaruhi resiliensi terdiri faktor risiko dan faktor protektif. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Neill dan Dias (dalam Yolanda, 2017) meliputi:

- a. Faktor resiko, merupakan faktor yang meningkatkan kemungkinan risiko bagi individu, yang kemudian dapat meningkatkan kemungkinan berkembangnya perilaku dan gaya hidup yang tidak sesuai.
- b. Faktor protektif merupakan keahlian dan kemampuan yang sehat yang dimiliki setiap individu terdiri dari faktor protektif internal, yaitu faktor yang ada dalam diri individu, dan faktor protektif eksternal, yaitu karakteristik lingkungan yang mempengaruhi perkembangan protektif internal dan menyebabkan resiliensi muncul. Sementara itu, McCubbin (dalam Rahmasari, D., & Mahajudin, M., 2017) menguraikan faktor protektif yaitu

self-esteem, self-efficacy, regulasi emosi, optimisme, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Faktor perlindungan eksternal, yang mencakup semua elemen lingkungan seperti dukungan keluarga, dukungan sosial, dan dukungan dari komunitas. Dalam hal ini, dukungan komunitas berkaitan dengan dukungan perusahaan, dukungan yang dibangun membentuk suatu persepsi dari individu bahwa perusahaan menghargai individu sehingga menimbulkan rasa komitmen terhadap perusahaan atau dikenal dengan *Perceive Organizational Support*.

4. Aspek-Aspek Resiliensi

Wagnild dan Young (1993) mengemukakan lima aspek dari reseiliensi sebagai berikut:

a. *Equanimity* (ketenangan)

Equanimity merujuk pada kemampuan individu untuk mempertahankan perspektif yang seimbang terhadap kehidupan dan pengalaman yang dialaminya. Seseorang yang memiliki *equanimity* mampu memandang situasi sulit tanpa bereaksi secara ekstrem, serta menerima kenyataan hidup dengan lebih lapang dada. Kemampuan ini mencerminkan sikap "menerima apa adanya", yang memungkinkan individu menghadapi tekanan hidup dengan stabilitas emosi yang terjaga.

b. *Perseverance* (ketekunan)

Perseverance adalah ketekunan untuk terus maju dan bertahan meskipun menghadapi kesulitan, kegagalan, atau rasa putus asa. Individu yang memiliki karakter ini tidak mudah menyerah ketika berhadapan dengan tantangan,

melainkan tetap berusaha untuk mengatasi hambatan dan membangun kembali kehidupannya. *Perseverance* mencerminkan komitmen terhadap kehidupan, kemampuan untuk tetap terlibat secara aktif dalam aktivitas yang bermakna, serta disiplin diri dalam menjalani proses adaptasi dan pemulihan.

c. *Self-Reliance* (kepercayaan diri)

Self-reliance menggambarkan keyakinan terhadap diri sendiri dan kemampuan untuk mengandalkan kekuatan pribadi dalam menghadapi berbagai situasi. Individu yang memiliki *self-reliance* sadar akan kapasitas dan keterbatasan dirinya, namun tetap percaya diri dalam membuat keputusan dan bertindak secara mandiri.

d. *Meaningfulness* (kebermaknaan)

Meaningfulness mengacu pada pemahaman bahwa kehidupan memiliki tujuan dan makna yang layak diperjuangkan. Individu yang memiliki sense of *meaningfulness* merasa bahwa hidupnya berharga, dan bahwa tindakan serta kontribusi yang individu berikan memiliki arti.

e. *Existential Aloneness* (kesendirian eksistensial)

Existential aloneness merupakan kesadaran bahwa setiap individu memiliki jalan hidup yang unik dan bahwa tidak semua pengalaman dapat dibagikan atau dipahami oleh orang lain. Kesadaran ini bukan berarti kesepian, melainkan bentuk kedewasaan dalam menerima kenyataan bahwa ada pengalaman hidup yang harus dijalani sendiri

Aspek-aspek lainnya dari resiliensi dikemukakan oleh Connor dan Davidson (2003), aspek lain dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi personal

Aspek ini membahas kompetensi personal, yaitu ketika individu merasa mampu mencapai tujuan bahkan ketika individu mengalami kemunduran maupun kegagalan. Dalam situasi tekanan atau stres, individu cenderung berpikir individu tidak akan berhasil mencapai tujuan mereka, sehingga mereka membutuhkan standar yang tinggi dan ketekunan.

b. Percaya terhadap diri sendiri

Aspek ini berhubungan dengan ketenangan dalam bertindak. Individu yang tenang cenderung berhati-hati dalam mengambil sikap atas masalah yang dihadapi. Individu juga mampu melakukan coping terhadap stres dengan cepat serta tetap fokus pada tujuan walaupun sedang mengalami tekanan atau masalah

c. Penerimaan yang positif terhadap perubahan

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan untuk menerima kesulitan secara positif serta kemampuan untuk berhubungan aman dengan individu lain saat menghadapi kesulitan. Kemampuan untuk menerima kesulitan secara positif tidak berdampak negatif pada kehidupan sosial individu dengan individu lain.

d. Kontrol diri

Aspek ini mencakup kemampuan untuk mengontrol diri dan mencapai tujuan. Individu memiliki kemampuan untuk mengontrol diri sendiri dalam mencapai tujuan individu dan memiliki kemampuan untuk meminta dan mendapatkan dukungan sosial dari orang lain ketika individu menghadapi masalah.

e. Spiritualitas

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan untuk selalu menghadapi kesulitan karena keyakinannya pada Tuhan dan takdirnya. Individu yang percaya kepada Tuhan akan percaya bahwa masalah yang individu hadapi adalah akibat dari takdir Tuhan dan harus dihadapi dengan perasaan positif. Akibatnya, individu akan terus berjuang untuk mencapai tujuan individu.

Peneliti memilih aspek-aspek resiliensi yang dikemukakan oleh Connor dan Davidson (2003) sebagai kerangka dalam penelitian ini karena teori tersebut mengidentifikasi lima aspek utama dari resiliensi yang komprehensif dan relevan untuk mengukur kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan kesulitan. Kelima aspek tersebut meliputi kompetensi personal, percaya terhadap diri sendiri, penerimaan yang positif terhadap perubahan, control diri, serta spiritualitas.

C. Regulasi Emosi

1. Pengertian Regulasi Emosi

Regulasi emosi berakar pada studi lampau yang mengacu pada aliran psikoanalitik. Aliran psikoanalitis menekankan pada regulasi kecemasan, regulasi kecemasan membedakan dua tipe yaitu *reality-based anxiety* dan *id- and superego-based anxiety*. Menurut Gross (1998) *reality-based anxiety* yang muncul ketika tuntutan situasi melebihi kemampuan ego, diatasi dengan menghindari situasi di masa depan. *Id- and superego-based* yang muncul ketika dorongan ingin diekspresikan, diatasi dengan menahan dorongan tersebut agar tidak menimbulkan kecemasan yang lebih besar di kemudian hari. *Ego defense* mengatur kedua jenis regulasi kecemasan, proses ini berfungsi

untuk mengatur kecemasan dan pengalaman negatif lainnya, dan biasanya berlangsung di luar kesadaran individu Paulhus, Fridhand ler, dan Hayes (dalam Gross, 1998).

Menurut Parker dan Endler (dalam Gross, 1998) psikoanalitik menekankan pada cara koping individu secara sadar dan adaptif. Koping berfokus pada menyelesaikan masalah penyebab stres maupun yang bertujuan mengurangi emosi negatif. Hal ini didukung pada penelitian yang banyak dilakukan pada regulasi emosi dari penelitian mengenai stress dan koping.

Regulasi emosi dan coping saling berhubungan, tetapi regulasi emosi lebih khusus pada cara individu mengelola perasaan, sedangkan koping lebih luas, yaitu mencakup cara mengatasi masalah lain yang tidak berhubungan langsung dengan emosi. Menurut Gross (1998) regulasi emosi merujuk pada proses yang dilakukan individu untuk mengendalikan emosi yang individu rasakan, menentukan pada situasi emosi itu muncul, serta bagaimana individu merasakan dan menunjukkan emosi tersebut. Regulasi emosi membantu individu menyesuaikan respon emosionalnya agar sesuai dengan situasi, norma sosial, dan tujuan pribadi. Kemampuan dalam mengatur emosi ini sangat penting agar seseorang dapat berinteraksi dengan baik, membuat keputusan yang tepat, serta menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan diri.

Penelitian lain mengenai regulasi emosi oleh 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 melibatkan kesadaran emosional yang individu mengenali dan memahami perasaan individu serta kemampuan mengelola emosi agar tidak mengganggu pengambilan keputusan dan tindakan. Selain itu, interaksi dengan lingkungan sosial, seperti dukungan dari keluarga dan teman, juga berperan dalam memperkuat regulasi emosional.

Regulasi emosi adalah kemampuan untuk mengatur perasaan, reaksi fisiologis, kognisi yang berkaitan dengan emosi, dan reaksi yang berkaitan dengan emosi Shaffer (dalam Purna, 2020). Kemampuan ini mencakup pengaturan terhadap perasaan subjektif, reaksi fisiologis (seperti detak jantung, ketegangan otot, atau perubahan napas), proses kognitif yang berkaitan dengan emosi (misalnya cara berpikir atau menafsirkan situasi), serta reaksi perilaku yang muncul sebagai respons dari emosi tersebut.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi merupakan kemampuan penting yang membantu individu mengelola emosi agar sesuai dengan situasi dan tujuan pribadi. Proses ini mencakup pengaturan terhadap jenis, intensitas, durasi, serta cara mengekspresikan emosi, baik dari aspek internal maupun eksternal. Dengan kemampuan regulasi emosi yang baik, individu dapat berperilaku lebih adaptif, menjaga kesehatan mental, dan membangun hubungan sosial yang positif.

2. Aspek-Aspek Regulasi Emosi

Gross (dalam Kamilah dan Rahmasari, 2023) mengemukakan aspek-aspek regulasi emosi meliputi:

a. Strategies to emotion regulation (strategies)

Strategi ini dilakukan individu dengan dilandasi oleh keyakinan bahwa dirinya mampu mengatasi masalah yang dihadapi. Kemampuan ini mencakup upaya untuk menemukan cara-cara yang efektif dalam mengurangi atau meredakan emosi negatif yang muncul. Selain itu, individu juga berupaya untuk mengendalikan diri secara cepat ketika mengalami ledakan emosi agar tetap dapat berpikir dan bertindak dengan tenang.

b. *Engaging in goal directed behaviour (goals)*

Strategi ini merujuk pada kemampuan individu untuk tetap fokus pada tujuan atau aktivitas yang sedang dilakukan, meskipun sedang dilanda emosi negatif. Dengan kemampuan ini, individu tidak mudah terpengaruh oleh perasaan negatif dan tetap mampu berpikir jernih, mengambil keputusan, serta menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dengan baik.

c. *Control emotional response (impulse)*

Dalam strategi ini, individu berupaya untuk mengendalikan respons emosional yang muncul, baik secara fisiologis (seperti detak jantung atau ketegangan otot), perilaku (gerakan tubuh atau ekspresi wajah), maupun nada suara. Tujuannya adalah agar emosi yang dirasakan tidak memuncak secara berlebihan, sehingga individu dapat tetap menunjukkan sikap dan respons yang sesuai dengan situasi.

d. *Acceptance of Emotional Response (acceptance)*

Strategi ini merupakan kemampuan individu untuk menerima emosi negatif yang muncul akibat suatu kejadian atau stimulus tanpa menolaknya. Dengan penerimaan ini, individu tidak merasa malu atau tertekan atas emosi yang

dirasakan, sehingga dapat mengolah perasaan tersebut dengan lebih sehat dan adaptif.

3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Regulasi Emosi

Gross (2007) membagi proses regulasi emosi menjadi lima tahap, proses regulasi ini menjadi faktor yang mempengaruhi regulasi emosi antara lain:

a. *Situation Selection*

Melibatkan tindakan untuk memilih atau menghindari situasi tertentu agar meningkatkan kemungkinan munculnya emosi yang diinginkan atau mengurangi kemungkinan munculnya emosi yang tidak diinginkan. Pendekatan ini bersifat antisipatif, namun sering kali sulit memprediksi secara tepat bagaimana perasaan yang akan timbul, baik dalam regulasi diri sendiri maupun individu lain.

b. *Situation Modification*

Mengacu pada upaya untuk mengubah secara langsung aspek-aspek situasi agar dapat memengaruhi dampak emosionalnya. Proses ini dilakukan dengan cara mengubah kondisi lingkungan eksternal. Kadang-kadang, modifikasi situasi ini menciptakan situasi baru sehingga batasnya dengan situation selection menjadi kurang jelas.

c. *Attentional Deployment*

Mengacu pada pengaturan fokus perhatian dalam suatu situasi untuk memengaruhi pengalaman emosional. Strategi ini umum digunakan terutama ketika situasi sulit diubah. Pengalihan perhatian dapat diarahkan ke aspek lain

dari situasi yang sedang dihadapi maupun ke pikiran atau ingatan tertentu untuk membentuk kondisi emosi yang diinginkan.

d. *Cognitive Change*

Proses mengubah cara seseorang menilai atau menafsirkan suatu situasi sehingga makna emosionalnya berubah. Perubahan ini dapat diarahkan pada penilaian terhadap situasi eksternal maupun internal. Salah satu bentuk yang paling sering diteliti adalah *reappraisal*, yang dapat digunakan untuk meningkatkan atau menurunkan intensitas emosi tertentu.

e. *Response Modulation*

Proses regulasi yang dilakukan setelah emosi muncul, dengan memengaruhi aspek pengalaman subjektif, perilaku, atau respons fisiologis terkait emosi. Proses ini biasanya dilakukan pada tahap akhir dalam rangkaian respons emosional, termasuk di dalamnya pengaturan ekspresi emosi secara sadar.

D. *Perceived Organizational Support (POS)*

1. Pengertian *Perceived Organizational Support (POS)*

Teori *Perceived Organizational Support (POS)* muncul karena banyaknya penelitian yang berfokus pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Teori ini didasari pada Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikembangkan oleh Blau (1964) melalui konsep norma timbal balik atau *norm of reciprocity* (Gouldner, 1960). Komitmen organisasi memberikan gambaran bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi tidak hanya bergantung pada

aspek finansial atau kontraktual tetapi juga pada hubungan emosional dan partisipasi aktif karyawan dalam organisasi tersebut (N. Allen & J. Meyer, 1990).

Dalam konteks hubungan kerja, karyawan melakukan personifikasi terhadap organisasi, yaitu memandang organisasi seolah-olah memiliki kepribadian layaknya individu (Eisenberger dkk., 1986). Hal ini terjadi karena tindakan atau keputusan yang diambil oleh atasan atau pimpinan dianggap sebagai representasi langsung dari sikap organisasi secara keseluruhan. Selain itu, komitmen dipandang oleh karyawan sebagai penilaian yang sejauh mana organisasi bersedia memberikan penghargaan atas kerja keras karyawan dan memenuhi kebutuhan individu akan pengakuan serta penghargaan, karyawan akan membentuk keyakinan umum tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi individu dan peduli terhadap kesejahteraan individu (Eisenberger dkk., 1986). Perilaku adil, penghargaan atas kinerja, serta dukungan yang diberikan oleh atasan atau manajemen akan membentuk persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap karyawan.

Perceived Organizational Support adalah persepsi umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, bukan hanya dukungan dalam bentuk tertentu (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Persepsi ini mencakup dukungan dalam berbagai bentuk, baik material maupun emosional, sehingga membentuk hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi. Konsep *norm of reciprocity* (hubungan timbal balik) yang dikembangkan oleh Gouldner

(1960) membuat karyawan merasa lebih berkewajiban membalas kebaikan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan temuan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap pentingnya timbal balik, semakin kuat hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan rasa kewajiban individu kepada organisasi (Eisenberger, dalam Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa norma timbal balik memperkuat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan rasa kewajiban karyawan. Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap pentingnya membalas kebaikan, semakin besar dorongan individu untuk bersikap loyal dan berkontribusi positif pada organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (dalam Kusumah, 2021) menyatakan bahwa tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan ditentukan oleh seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan menghargai kerja individu dan peduli dengan kesehatan karyawan. Organisasi berupaya menghargai kontribusi karyawan sehingga kebutuhan kesejahteraan serta sosial-emosional karyawan dapat terpenuhi. *Perceived Organizational Support* (POS) membuat karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar menghargai karyawan dan memperhatikan nilai-nilai yang karyawan miliki (Pattali dkk., 2024).

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. POS tidak hanya berupa dukungan material, tetapi juga perhatian emosional dan penghargaan atas

usaha karyawan. Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial, semakin besar dukungan yang dirasakan, semakin tinggi pula rasa kewajiban karyawan untuk membalasnya dengan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi (Blau, 1964).

2. Aspek-Aspek *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki tiga aspek yang berpihak pada karyawan antara lain

a. *Fairness* (Keadilan)

Aspek penting dalam pembentukan *Perceived Organizational Support* (POS), yang merujuk pada sejauh mana prosedur yang digunakan organisasi untuk membuat keputusan terkait pembagian sumber daya dipandang adil oleh karyawan. Keadilan ini mencakup aturan yang jelas, informasi yang akurat, kesempatan untuk memberikan masukan (voice), serta perlakuan yang sopan dan penuh rasa hormat. Ketika organisasi secara konsisten menerapkan prosedur yang adil, hal ini menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga memperkuat persepsi dukungan dari organisasi

b. *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Sejauh mana karyawan merasa bahwa atasannya menghargai kontribusi individu dan peduli terhadap kesejahteraan individu. Karena supervisor bertindak sebagai wakil organisasi yang mengarahkan dan menilai kinerja karyawan, perlakuan baik dari supervisor membuat karyawan merasa didukung oleh organisasi secara keseluruhan

c. *Organizational Rewards and Job Conditions* (Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja)

Penghargaan organisasi dan kondisi kerja seperti pengakuan, gaji, promosi, keamanan kerja, dan otonomi menunjukkan seberapa besar organisasi menghargai karyawan. Ketika karyawan merasakan penghargaan dan kondisi kerja yang baik, persepsi dukungan organisasi (POS) individu meningkat. Sebaliknya, stres kerja yang dianggap dapat dikendalikan organisasi dapat menurunkan POS. Ukuran dan formalisasi organisasi juga dapat memengaruhi persepsi dukungan karena memengaruhi fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support* (POS) yang di temukan oleh (Allen et al., 2008) antara lain:

a. *Job Characteristics* (Karakteristik Pekerjaan)

Menurut teori pertukaran sosial, Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dipengaruhi oleh tindakan manajemen yang dipandang karyawan sebagai sukarela, bukan karena paksaan dari pihak luar. Empat karakteristik pekerjaan yang penting adalah: pekerjaan yang menantang, kemandirian, variasi tugas, dan beban kerja yang dirasakan.

b. *Job Stressors* (Stress Kerja)

Stres kerja dipengaruhi oleh bagaimana manajemen mengatur pekerjaan. Jika karyawan melihat stres ini sebagai akibat dari faktor yang bisa

dikendalikan oleh organisasi, maka stres tersebut akan menurunkan *Perceived Organizational Support* (POS).

c. Organizational Actions (Tindakan Organisasi)

Manajemen dapat membantu memenuhi kebutuhan dukungan karyawan dengan memberikan sistem penghargaan berdasarkan kinerja atau program bimbingan (mentoring). Persepsi Dukungan Organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tingkat stres kerja yang dirasakan, serta tindakan manajemen yang bersifat sukarela dan mendukung, seperti penghargaan dan mentoring. Manajemen perlu mengelolafaktor-faktor ini dengan baik untuk meningkatkan dukungan yang dirasakan karyawan.

E. Hubungan antara Regulasi Emosi dan *Perceived Organizational Support* dengan Resiliensi Pada Ibu Bekerja Di Surabaya

Ibu bekerja sering menghadapi tantangan ganda dalam menjalankan peran sebagai ibu sekaligus pekerja, yang mana harus mengurus pada bidang domestik dan bidang profesional. Berbagai tuntutan ini menghasilkan suatu stressor yang dapat menyebabkan individu lebih rentan pada ketidakstabilan emosi dan kesehatan mental. Peran yang dilakukan kerap kali mengalami kelelahan, stress, dan konflik antar kedua peran yang dijalani, yang mana akan mengganggu produktivitas ibu. Peran ganda akan menjadi konflik ketika dua pekerjaan harus dilakukan secara bersamaan dan membutuhkan kualitas kinerja yang sama, dapat muncul masalah baru yang lebih kompleks dan rumit (Kasriati, 2008).

Ibu yang menjalani peran ganda akan rentan mengalami gangguan kesehatan mental sehingga mengganggu kesejahteraan hidup ibu. Penelitian yang dilakukan oleh Randa (2018), yang melibatkan perawat wanita, menunjukkan bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis perawat. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa konflik peran ganda merupakan salah satu faktor risiko utama menurunnya kesehatan mental pada perempuan pekerja. Resiliensi dibutuhkan sehingga menjadi aspek krusial agar individu mampu beradaptasi secara efektif terhadap tekanan yang berasal dari situasi atau kondisi peran ganda tersebut. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Islami, 2022) yaitu resiliensi diperlukan untuk ibu yang bekerja, yang bertujuan untuk menyeimbangkan tuntutan domestik dan pekerjaan.

Konsep model ART (Acknowledgment, Reframe, Tailoring) yang dikembangkan oleh Farchi & Peled-Avram (2025) juga dapat menjelaskan bagaimana resiliensi dapat terbentuk atau dibangun. Model ini menjelaskan bahwa resiliensi terbentuk ketika individu mampu menyadari sumber daya coping yang dimiliki (*acknowledgment*), menyusun ulang ancaman menjadi tantangan (*reframe*), serta menyesuaikan strategi coping dengan tuntutan situasi (*tailoring*). Dengan demikian, resiliensi pada ibu bekerja merupakan proses dinamis yang tidak hanya mengandalkan kekuatan internal tetapi juga keterampilan dalam memanfaatkan sumber daya eksternal.

Konsep resiliensi yang dikembangkan oleh Rutter (2006), resiliensi merupakan proses dinamis namun bukan berarti individu tidak terpapar pada

dampak pengalaman-pengalaman negative yang dialami tetapi lebih mengarah pada proses individu mampu menghadapi, mengatasi, dan bangkit kembali setelah mengalami kesulitan atau stress. Resiliensi memperkenalkan faktor protektif sebagai suatu komponen yang berfungsi untuk mencegah dan melindungi orang-orang yang berada dalam situasi berisiko (Rutter, 1987). Ibu bekerja kerap menghadapi tekanan ganda dari tuntutan pekerjaan dan keluarga yang berpotensi menimbulkan stres dan risiko psikologis. Pada ibu bekerja untuk membentuk resiliensi diperlukan faktor protektif untuk menghadapi, mengatasi, dan bangkit kembali dari kesulitan.

Faktor protektif ini dikembangkan oleh Mehrotra dan Chaddha (2013), faktor ini berupa asset ataupun resources. Aset adalah faktor positif yang berasal dari internal individu. Aset ini termasuk dalam faktor protektif internal (internal protective factors), yaitu faktor psikologis yang melekat dalam diri individu. Menurut McCubbin (dalam NSD, 2020), faktor protektif internal meliputi efikasi diri, kemampuan mengatasi masalah, regulasi emosi, dan optimisme.

Salah satu faktor internal yang terdapat pada penelitian ini adalah regulasi emosi, yang ditemukan oleh Gross (1998) regulasi emosi adalah proses yang dilakukan oleh individu untuk mengontrol emosi yang individu alami, menentukan ketika emosi tersebut muncul, dan bagaimana individu merasakan dan menunjukkan emosi individu. Proses ini melibatkan kesadaran diri, kemampuan menilai situasi, dan keterampilan dalam mengelola respons emosional. Pengelolaan emosi yang baik diperlukan agar ibu bekerja dapat menjalankan kedua perannya dengan baik. Pengelolaan emosi merupakan kunci

agar ibu bekerja dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi, keluarga, dan karier. Regulasi emosi yang baik membantu ibu bekerja menyeimbangkan tuntutan domestik dan pekerjaan, sebagaimana ditekankan pula dalam *Ordinary Magic* (Masten, 2001), di mana regulasi emosi merupakan salah satu sistem adaptasi dasar yang mendukung resiliensi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofatina dkk (2016) mengenai regulasi emosi dan religiusitas dengan resiliensi pada ibu yang memiliki anak tunagrahita. Penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara regulasi emosi dengan resiliensi, yang berarti bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka semakin tinggi resiliensi. Regulasi emosi merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan resiliensi pada ibu yang memiliki anak tunagrahita. Semakin baik ibu mengelola emosinya, semakin besar kemampuannya untuk bangkit dan bertahan menghadapi berbagai tekanan dan tantangan hidup.

Faktor protektif lainnya yang berperan pada resiliensi berupa sumber daya (resources) adalah faktor positif yang berasal dari eksternal individu. Menurut McCubbin (dalam NSD, 2020) faktor protektif eksternal merupakan sumber daya yang berasal dari luar individu dan berfungsi membantu individu dalam menghadapi tekanan atau risiko misalnya misalnya support dari keluarga dan lingkungan. Dukungan lingkungan sebagai faktor resource eksternal memiliki peran penting dalam meningkatkan resiliensi individu. Dalam konteks *psikologi positif* dan *stress-buffering hypothesis*, resource eksternal mencakup berbagai dukungan yang berasal dari luar individu seperti keluarga, teman, masyarakat,

hingga organisasi tempat bekerja (Cohen & Wills, 1985). Dukungan ini berfungsi sebagai pelindung psikologis yang membantu individu menghadapi tekanan atau stres, baik secara emosional, instrumental, maupun informasional. Ketika dikaitkan dengan dunia kerja, konsep dukungan lingkungan dapat diperluas menjadi *perceived organizational support* (POS).

Perceived Organizational Support adalah persepsi umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, bukan hanya dukungan dalam bentuk tertentu (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Ketika ibu bekerja merasa bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan yang memadai, individu cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, serta kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres dan menyeimbangkan peran ganda sebagai pekerja dan ibu. Dengan demikian, POS menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja ibu bekerja di lingkungan organisasi. POS memberikan peran serupa dengan mekanisme *tailoring* dalam Model ART, di mana sumber daya eksternal dapat dimanfaatkan dan disesuaikan oleh individu untuk menghadapi tantangan spesifik. *Perceived Organizational Support* dipengaruhi oleh berbagai cara organisasi memperlakukan karyawan, dan hal ini selanjutnya memengaruhi bagaimana karyawan menafsirkan niat organisasi di balik perlakuan tersebut (Eisenberger dkk., 1986).

Perceived Organizational Support pada ibu bekerja sangat dipengaruhi oleh berbagai cara organisasi memperlakukan individu, baik dalam bentuk kebijakan

fleksibilitas waktu, pemberian cuti melahirkan yang memadai, maupun dukungan terhadap tanggung jawab ganda antara pekerjaan dan keluarga. *Perceived Organizational Support* pada ibu bekerja dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberikan perlakuan yang memperhatikan kebutuhan khusus individu, seperti kebijakan kerja fleksibel, dukungan terhadap tanggung jawab keluarga, dan pengakuan atas kontribusi individu. Perlakuan tersebut kemudian membentuk cara ibu bekerja memaknai niat organisasi, apakah organisasi benar-benar mendukung dan menghargai peran ganda yang individu emban.

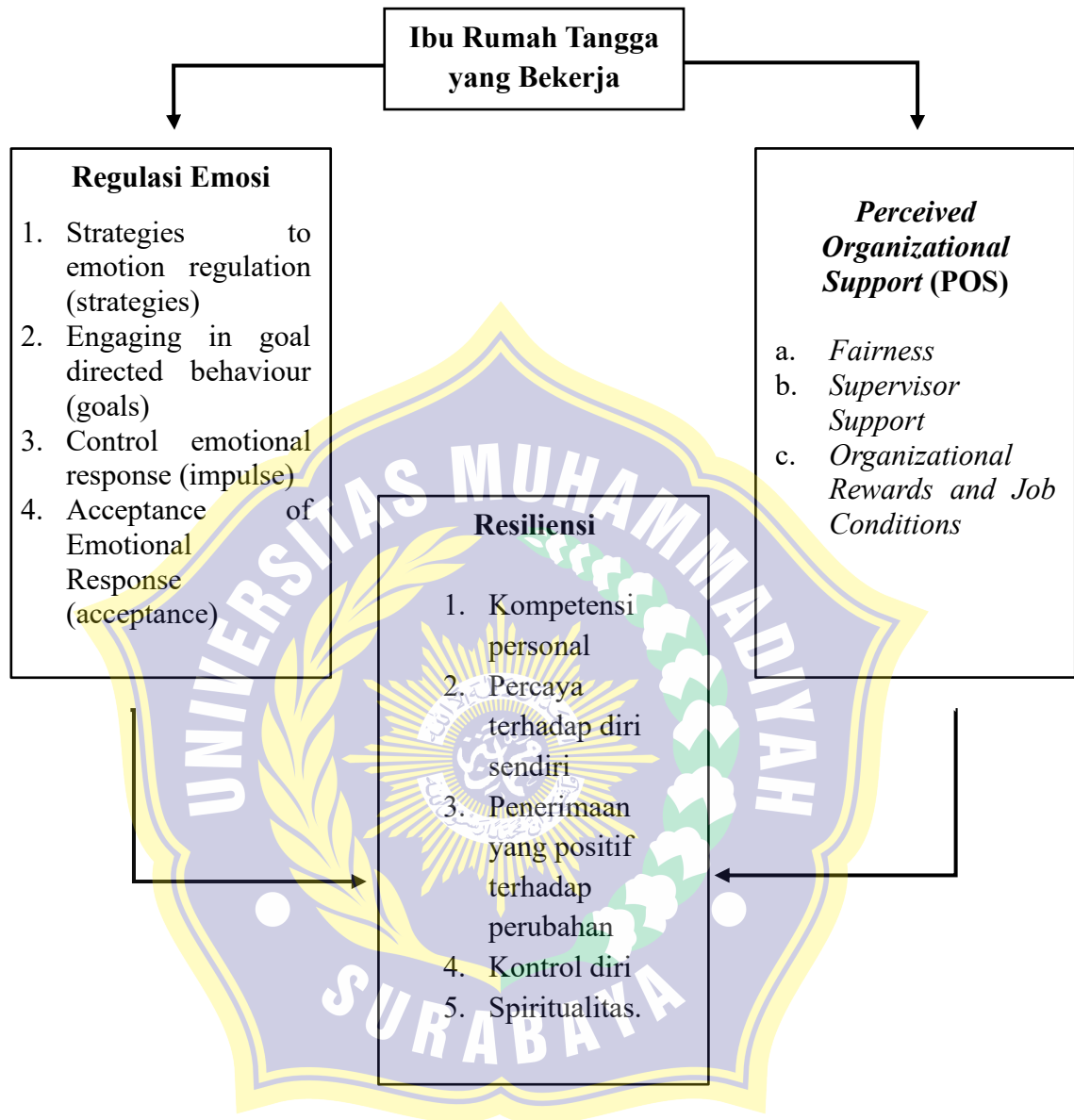
Ketika ibu bekerja merasakan dukungan ini secara nyata, individu lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, sekaligus merasa termotivasi dan terikat secara emosional dengan organisasi. Namun, penelitian ini belum terdapat secara spesifik dengan subjek ibu bekerja dan juga masih sedikit yang melakukan penelitian *Perceived Organizational Support* dengan Resiliensi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlissa (2023) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap ketahananannya peserta program magang dan studi independen bersertifikat (MSIB). Dengan kata lain, semakin positif persepsi dukungan dari organisasi tempat magang atau studi independen, semakin kuat resiliensi peserta program magang dan studi independen bersertifikat (MSIB) di kampus merdeka menghadapi tantangan selama program berlangsung.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji keterkaitan antara resiliensi dan regulasi emosi, serta hubungan antara *perceived organizational support* dengan tingkat resiliensi individu. Penelitian ini memiliki perbedaan

dengan penelitian sebelumnya yaitu menggabungkan regulasi emosi dan *Perceived Organizational Support* dengan resiliensi, yang mana penelitian ini memiliki subjek penelitian ibu rumah tangga yang bekerja.



F. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang masih bersifat teoritis dan memerlukan pembuktian melalui data empiris (Azwar, 2019). Berdasarkan pemaparan teori, tinjauan penelitian terdahulu serta permasalahan yang telah diidentifikasi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara regulasi emosi dan *perceived organizational support* dengan resiliensi pada ibu bekerja di Kota Surabaya”. Hipotesis ini untuk menguji variable mana yang paling berpengaruh terhadap resiliensi.

