

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di masa sekarang, peningkatan peran wanita dalam dunia kerja menjadi salah satu hal yang ikut berkontribusi terhadap pembangunan sumber daya manusia (Cholifa & Sutrisno, 2023). Berdasarkan laporan dari *International Labor Organization* (ILO), partisipasi Wanita pada Angkatan kerja global mencapai sekitar 47%. Di Indonesia partisipasi pekerja wanita pun meningkat. Hal tersebut dibuktikan oleh data dari Survei Angkatan Kerja yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat sebanyak 58,84 juta wanita bekerja, pada tahun 2023 jumlah tersebut meningkat hingga mencapai 60,18 juta wanita bekerja (BPS, 2023).

Temuan ini sejalan dengan dinamika yang dihadapi oleh wanita dalam dunia kerja saat ini, di mana meningkatnya partisipasi wanita bekerja membawa tantangan psikososial yang kompleks. Penelitian dari Nona & Sumargi (2022) menunjukkan bahwa banyak wanita bekerja mengalami *well-being* yang rendah, di mana wanita bekerja merasakan tekanan dari tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja secara bersamaan. Kemudian adapun penelitian dari Sari *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa tingkat *well-being* pada pekerja wanita berada pada kategori rendah. Konflik peran dan kurangnya dukungan sosial menjadi faktor utama dalam penurunan *well-being* ini.

Seiring meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia pekerjaan, berbagai tantangan turut muncul. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh perempuan yang bekerja adalah tuntutan peran ganda yang berkaitan dengan beban peran ganda yang harus mereka jalani dalam ranah domestik dan profesional. Tuntutan untuk menjalankan tanggung jawab rumah tangga sekaligus bekerja di sektor publik kerap menjadi sumber tekanan tersendiri. Penelitian menunjukkan bahwa Perempuan mengalami tingkat stres psikologis yang lebih tinggi akibat peran ganda tersebut, yang berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan menurunkan kepercayaan diri mereka (Dhani *et al.*, 2023). Dalam kondisi seperti ini, tidak jarang perempuan harus mengorbankan aspek kesehatan dan kesejahteraan demi memenuhi ekspektasi dari kedua peran tersebut (Murwani *et al.*, 2023).

Berdasarkan penelitian dari Tewal (2014) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir, yang mana semakin tinggi tingkat konflik peran akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja wanita karir. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian dari Lee & Hui (1999); Karatepe & Sokmen (2006); Nugroho (2006); Ahmad (2008); Indriyani (2007); dan Anwar & Shahzad (2011) yang menyatakan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari konflik peran terhadap kinerja.

Dampak negatif dari konflik peran terhadap kinerja tidak dapat dilepaskan dari kondisi kesejahteraan psikologis atau *well-being* perempuan, terutama bagi mereka

yang juga berperan sebagai ibu pekerja. Oleh karena itu, *Employee well-being* menjadi hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh perempuan yang bekerja, khususnya bagi perempuan yang telah memiliki anak. Perempuan yang bekerja dan merasa tertekan serta kurang mendapat dukungan suami akan merasa tidak bahagia (Apollo & Cahyadi, 2012). Ibu pekerja yang memiliki *well-being* tinggi akan lebih memaknai pekerjaan yang dimiliki. Hal tersebut karena ketika individu merasa *well-being*, maka motivasi, tujuan, dan kebermaknaan terhadap pekerjaan akan semakin meningkat yang kemudian akan berdampak positif terhadap produktivitas. (Putri, 2020).

Employee well-being menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja optimal individu di tempat kerja. Hal ini didukung oleh Cotton & Hart (2003) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dapat menjadi prediktor kinerja yang optimal. Wadhawan (2016) juga mengungkapkan bahwa *employee well-being* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki performa organisasi yang lebih baik.

Dalam konteks ini, perhatian terhadap *employee well-being* sangat krusial, terutama bagi perempuan yang bekerja, khususnya ibu bekerja. Perempuan yang mengalami tekanan dan kurang mendapatkan dukungan dari pasangan cenderung merasa tidak bahagia dan mengalami penurunan kesejahteraan psikologis (Apollo & Cahyadi, 2012). Oleh karena itu, penting untuk menelusuri faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap *employee well-being*, khususnya bagi perempuan bekerja.

Simone (2014) mengidentifikasi empat faktor utama yang memengaruhi *employee well-being*, yaitu *work setting*, *personality traits*, *social support*, dan *occupational stress*. Faktor pertama, *work setting*, merujuk pada kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta bebas dari bahaya yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan (Christianto Utomo & Sudjiwanati, 2018). Kedua, *personality traits* atau kepribadian, menunjukkan bahwa karakter individu turut menentukan tingkat kesejahteraan dan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan (Karna, 1994).

Ketiga, *social support* atau dukungan sosial, menyoroti pentingnya interaksi sosial yang positif dalam mendukung *well-being* karyawan (Ryff & Singer, 1996). Keempat, *occupational stress* atau stres kerja, muncul akibat ketidaksesuaian antara kebutuhan individu dan tuntutan dari lingkungan kerja yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental (Amseke, 2018). Faktor-faktor tersebut juga sejalan dengan pandangan Simamora (2015) dan Moeheriono (2012) mengenai determinan kinerja karyawan yang mencakup aspek individu, psikologis, dan organisasi. Salah satu faktor yang semakin banyak dibahas dalam literatur adalah dukungan sosial, terutama dari pasangan (*spousal support*), yang secara khusus berdampak pada kesejahteraan perempuan bekerja.

Spousal support berperan penting dalam menjaga stabilitas psikologis perempuan yang menghadapi beban peran ganda sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga. Dukungan dari pasangan dapat mengurangi stres kerja yang sering

dialami, berfungsi sebagai proteksi terhadap tekanan eksternal (Khoirurrahman *et al.*, 2023), dan membantu mengurangi konflik peran ganda (Supraba *et al.*, 2023). Dukungan ini bisa berupa perhatian emosional, bantuan praktis, informasi, serta penghargaan (Dorio, 2010).

Komunikasi yang efektif antara pasangan juga sangat penting dalam mendukung *well-being* perempuan bekerja. Sandi (2024) menjelaskan bahwa komunikasi internal yang baik dalam keluarga dapat meningkatkan semangat kerja karena perempuan merasa dihargai dan dimengerti. Dalam konteks ini, ketika perempuan merasa didukung oleh pasangan, mereka menjadi lebih fokus termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Vionika *et al.*, 2023).

Tak hanya itu, budaya organisasi juga memengaruhi kesejahteraan perempuan bekerja. Budaya organisasi yang suportif, seperti yang ditemukan oleh Yesica & Rostiana (2023), dapat memperkuat keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan berkontribusi pada peningkatan *well-being*. Dalam konteks ini, dukungan pasangan dapat dianggap sebagai bagian dari ekosistem sosial yang lebih besar yang berkontribusi terhadap kesejahteraan kerja perempuan.

Pertama, dukungan sosial dari pasangan dapat mengurangi stres kerja yang sering dialami karyawan. Menurut (Khoirurrahman *et al.*, 2023) dukungan sosial berfungsi sebagai faktor mediasi yang dapat mengurangi stres kerja yang dihadapi karyawan. Selain itu, dukungan emosional dan praktis dari pasangan memungkinkan wanita yang bekerja untuk mengatasi beban ganda dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, seperti dianalisis dalam penelitian Supraba *et al.*, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi konflik peran ganda yang dihadapi wanita (Supraba *et al.*, 2023).

Menurut pendapat lain (Sandi, 2024), komunikasi yang baik antara pasangan juga sangat berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan. Sandi mencatat bahwa komunikasi internal yang efektif dalam keluarga berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Dalam banyak kasus, karyawan wanita yang merasa didukung oleh pasangan mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi karena mereka merasa dihargai dan dipahami. Hal ini mengarah pada peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan dukungan emosional di rumah lebih mampu untuk fokus dan berkontribusi di tempat kerja (Sandi, 2024).

Kemudian, menurut Vionika *et al.*, 2023. Faktor kesejahteraan emosional pasangan juga turut berdampak pada performa karyawan. Vionika *et al.*, menekankan bahwa kesejahteraan kerja di lingkungan yang lebih mendukung dapat mempengaruhi produktivitas individu. Dukungan pasangan yang positif berkontribusi pada kesejahteraan emosional yang lebih baik, yang pada gilirannya mendukung prestasi dan kinerja karyawan. Ketika wanita merasa bahwa pasangan mereka menghargai dan memahami tantangan yang mereka hadapi, mereka merasa lebih termotivasi untuk berkembang di tempat kerja.

Selain itu, ada juga peran dari budaya organisasi dalam mendukung kesejahteraan karyawan wanita. Yesica dan Rostiana menemukan bahwa budaya organisasi yang baik dapat memperkuat keterikatan kerja, yang juga berpengaruh

pada kesejahteraan secara keseluruhan (Yesica & Rostiana, 2023). Dalam konteks ini, dukungan pasangan bisa dilihat sebagai bagian dari budaya kerja yang positif, di mana saling pengertian dan dukungan antara anggota keluarga berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.

Dukungan sosial juga dibutuhkan dalam lingkup keluarga, dukungan sosial dalam lingkup keluarga bisa didapatkan salah satunya yaitu dari dukungan pasangan. Wanita yang bekerja membutuhkan dukungan dari suami agar dapat menjalankan perannya dengan baik. Dukungan pasangan ini dapat berupa perhatian, dukungan materi, penghargaan dan informasi (Dorio, 2010). *Spousal Support* adalah sebagai kehadiran dan peran pasangan dalam membantu individu mengatasi tekanan dari situasi yang tidak menyenangkan Goni, N. T., *et al.*, (2024). Penelitian dari Putri, V (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial suami didefinisikan sebagai bentuk perhatian, bantuan, dan penghargaan yang diberikan suami kepada istri yang bekerja.

Dengan demikian, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa dukungan pasangan merupakan faktor kunci dalam mendukung kesejahteraan karyawan wanita bekerja melalui berbagai saluran, termasuk mengurangi stres kerja, memperkuat semangat dan motivasi kerja, serta membangun budaya kerja yang positif yang mendukung produktivitas. Dukungan ini mencakup penyediaan sumber daya, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, dan perhatian atas kebutuhan mereka. (Indrianingsih & Riani, 2024). Lebih spesifik lagi, dukungan emosional dari atasan memainkan peran penting dalam kesejahteraan psikologis wanita bekerja. Karyawan yang merasa didukung secara emosional cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan yang lebih tinggi (Yuntari *et al.*, 2021). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk wanita (Afiatin *et al.*, 2019).

Untuk memahami peran dukungan sosial dalam meningkatkan *employee well-being*, khususnya pada perempuan bekerja, teori *Buffering Hypothesis* dari Cohen & Wills (1985) menjadi kerangka teoretis yang tepat. Teori ini menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai pelindung (*buffer*) yang dapat mengurangi dampak negatif dari stres atau tekanan yang dialami individu. Dalam konteks ini, dukungan dari pasangan dapat membantu perempuan bekerja menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan beban peran ganda antara pekerjaan dan rumah tangga.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam latar belakang, perempuan yang bekerja sering kali mengalami stres akibat ketidakseimbangan antara tanggung jawab profesional dan domestik. Stres ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan kesejahteraan dan kinerja mereka. Di sinilah peran dukungan sosial menjadi signifikan. Dukungan pasangan seperti perhatian emosional, bantuan praktis, dan komunikasi yang baik, sebagaimana dijelaskan oleh Dorio (2010) dan Goni *et al.* (2024), dapat membantu individu meredam dampak negatif dari tekanan tersebut.

Dengan menggunakan *Buffering Hypothesis* sebagai landasan teori, maka hubungan antara dukungan sosial dan kesejahteraan karyawan tidak hanya dapat dilihat sebagai hubungan langsung, tetapi juga sebagai mekanisme perlindungan yang bekerja lebih kuat ketika individu sedang mengalami tekanan tinggi. Ini menjadi sangat relevan dalam konteks perempuan bekerja, yang sering kali menghadapi tantangan psikologis dan sosial yang kompleks. Teori ini memberikan kerangka untuk melihat dukungan sosial sebagai moderator, bukan hanya sebagai prediktor langsung, sehingga membuka ruang analisis yang lebih mendalam mengenai bagaimana dan kapan dukungan tersebut menjadi efektif.

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *spousal support* terhadap *Employee well-being* pada wanita bekerja di perusahaan swasta

1.1 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- Memperkaya literatur dalam bidang ilmu psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- Membantu memahami hubungan antara *spousal support*, dan *employee well-being*, sehingga dapat digunakan untuk pengembangan teori yang relevan dalam konteks kerja dan kehidupan keluarga.

1.1.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- Menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan wanita bekerja, seperti kebijakan fleksibel dan edukasi bagi keluarga karyawan.
- Menjadi bahan pertimbangan bagi pasangan (suami) untuk lebih memahami pentingnya dukungan emosional, praktis, dan motivasional dalam membantu istri menghadapi peran ganda, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan istri yang bekerja.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisis pada data-data numerikal yang diolah dengan metode analisis statistika. (Azwar, 2017).

Desain penelitian yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi satu atau lebih variabel lainnya. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang ada antara variabel-variabel (Azwar, 2017).

Desain survei yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survei *cross-sectional*. Desain survei *cross-sectional* adalah pendekatan penelitian yang mengumpulkan data dari responden pada satu titik waktu tertentu untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian *cross-sectional* bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi pada suatu kelompok individu dalam waktu tertentu tanpa melakukan intervensi atau manipulasi variabel. (Azwar, 2017).

2.2. Variabel Penelitian

2.2.1 *Spousal Support*

Spousal support merupakan bentuk kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang diberikan oleh pasangan dalam menghadapi tekanan atau situasi yang tidak menyenangkan. Dukungan ini berperan penting dalam meredakan stres, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tekanan finansial, serta membantu individu menghadapi berbagai tantangan emosional dan psikologis dalam kehidupan sehari-hari. Variabel *spousal support*, menggunakan Dimensi *Receipt of Spousal Support* menurut House (1981) (dalam Dorio, 2009) yaitu *emotional concern* (perhatian emosional), *instrumental support* (dukungan instrumental), *informational support* (dukungan informasi), dan *appraisal support* (dukungan penilaian).

2.2.2 *Employee Well-being*

Employee well-being adalah kondisi kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek individu dalam konteks pekerjaan, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, penghargaan yang diberikan organisasi, serta keseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan kompensasi yang diterima (Zheng *et al*, 2015). Adapun dimensi dari *Employee well-being*, yaitu *life well-being*, *workplace wellbeing* dan *psychological well-being*.

2.3. Partisipan Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi terlepas dari bagian tersebut mewakili karakteristik populasi secara lengkap atau tidak (Azwar, 2017). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik *Probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) teknik *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini memungkinkan peneliti menghitung besarnya peluang (probabilitas) setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan G*Power, diperoleh bahwa jumlah minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 68 responden. Adapun jumlah responden yang berhasil dikumpulkan setelah proses pengumpulan data, yaitu sebanyak 142 responden.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran instrumen skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *Receipt of spousal support*, dan skala *employee well-being*.

2.4.1 Skala Spousal Support

Skala *Spousal Support* yang akan digunakan adalah skala *Receipt of Spousal Support* yang dikembangkan oleh Dorio (2009) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Nugraha (2018). Skala ini berisi 20 aitem dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = 0.93$). Aitem ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu *Strongly Disagree* (1) sampai *Strongly agree* (5), akan tetapi di modifikasi menjadi Tidak Pernah (0), Hampir Tidak Pernah (1), Jarang (2), Kadang-kadang (3), Sering (4), Sangat Sering (5), Selalu (6).

Tabel 2.1

Blueprint Skala Receipt of Spousal Support

No	Dimensi	Aitem	Jumlah Aitem
1	<i>Emotional Concern</i>	1, 2*, 3, 4, 5, 6	6
2	<i>Instrumental Support</i>	7*, 8, 9*, 10, 11*, 12	6
3	<i>Informational Support</i>	13, 14, 15*, 16	4
4	<i>Appraisal Support</i>	17, 18, 19, 20	4
			20

Note. *aitem unfavorable

2.4.2 Skala Employee Well-being

Skala *Employee Well-being* yang akan digunakan adalah skala *Employee Well-being* (EWBS) yang dikembangkan oleh Zheng *et al.* (2015) dan telah diadaptasi oleh Tuti Rahmi (2021). Skala ini memiliki 19 aitem dengan skor 1-7 dan

pilihan jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju (Zheng *et al.*, 2015). Skala ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu *Life Well-Being*, *Workplace Well-Being*, dan *Psychological Well-Being*.

Tabel 2.2

Blueprint Skala Employee Well-Being

No	Dimensi	Aitem	Jumlah Aitem
1	<i>Life Well-Being</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	<i>Workplace Well-Being</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3	<i>Psychology Well-Being</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
Total			18

2.5 Teknik Analisis Data

2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid dalam mengukur konstruk penelitian apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu mengungkap informasi yang benar-benar diperlukan dan diingkan serta dapat mengukur variabel yang ingin diteliti secara akurat (Ghozali, 2011). Berikut merupakan hasil uji validitas alat ukur *spousal support* dan *employee well-being* menggunakan *software R*.

2.5.1.1 Uji Validitas Alat Ukur *Spousal Support*

Tabel 2.3

CFA Sebelum (Spousal Support)

<i>Spousal Support</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>p-value</i>
<i>Dimensi 1: Emotional Concern</i>		
Aitem 1	0,72	0,00
Aitem 2	0,32	0,02
Aitem 3	0,78	0,00
Aitem 4	0,82	0,00
<i>Dimensi 2: Instrumental Support</i>		
Aitem 5	0,77	0,21
Aitem 6	-0.14	0,00
Aitem 7	0,70	0,00
Aitem 8	0,81	0,00
<i>Dimensi 3: Informational Support</i>		
Aitem 9	0,51	0,00
Aitem 10	0,71	0,00

Aitem 11	0,70	0,00
<i>Dimensi 4: Appraisal Support</i>		
Aitem 12	0,91	0,24
Aitem 13	0,13	0,00
Aitem 14	0,13	0,00
Aitem 15	0,59	0,00

Note. n = 142; Adapted from Dorio JM. The Provision of Spousal Support: Antecedents, Consequences, The Provision of Spousal Support: Antecedents, Consequences, and Crossover Effects and Crossover Effect Scholar Commons Citation. 2008;1-158

Tabel 2.4

Model Fit Sebelum (Spousal Support)

SRMR	RMSEA	TLI	CFI
0,07	0,08	0,89	0,91

Note. n = 142

Tabel 2.4 menunjukkan bahwa pada model fit sebelum diperoleh nilai SRMR sebesar 0,07, nilai RMSEA sebesar 0,08, nilai TLI sebesar 0,89, dan nilai CFI sebesar 0,91. Berdasarkan hasil ini dapat diketahui nilai tidak mencukupi standar yang ada, yaitu $SRMR < 0.08$, $CFI > 0.95$, $TLI > 0.95$, dan $RMSEA > 0.05$. Oleh karena itu dilakukan pembuatan model berikutnya dengan membuang beberapa aitem yang tidak mencukupi standar $p\text{-value} < 0.05$ dan $std.all > 0.5$.

Tabel 2.5

CFA Sesudah (Spousal Support)

<i>Spousal Support</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>p-value</i>
<i>Dimensi 1: Emotional Concern</i>		
Aitem 1	0,72	0,00
Aitem 3	0,78	0,00
Aitem 4	0,82	0,00
<i>Dimensi 2: Instrumental Support</i>		
Aitem 5	0,78	0,00
Aitem 7	0,69	0,00
Aitem 8	0,81	0,00
<i>Dimensi 3: Informational Support</i>		
Aitem 9	0,51	0,00
Aitem 10	0,71	0,00
Aitem 11	0,70	0,00
<i>Dimensi 4: Appraisal Support</i>		
Aitem 12	0,98	0,00
Aitem 14	0,88	0,00

Note. n = 142; Adapted from Dorio JM. The Provision of Spousal Support: Antecedents, Consequences, The Provision of Spousal Support: Antecedents,

Consequences, and Crossover Effects and Crossover Effect Scholar Common Citation. 2008;1-158

Tabel 2.6

Model Fit Sesudah (Spousal Support)

SRMR	RMSEA	TLI	CFI
0.04	0.07	0.95	0.96

Note. n = 142

Tabel 2.6 menunjukkan bahwa pada model fit diperoleh nilai SRMR sebesar 0,04, nilai RMSEA sebesar 0,07, nilai TLI sebesar 0,95, dan nilai CFI sebesar 0,96. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai mencukupi standar yang diperlukan, yaitu $SRMR < 0,08$, $CFI > 0,95$, $TLI > 0,95$, dan $RMSEA < 0,08$.

2.5.1.2. Uji Validitas Alat Ukur *Employee Well-being*

Tabel 2.7

CFA Sebelum (Employee Well-being)

<i>Employee Well-being</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>p-value</i>
<i>Dimensi 1: Life Well-being</i>		
Aitem 1	0,78	0,00
Aitem 2	0,77	0,00
Aitem 3	0,82	0,00
Aitem 4	0,13	0,06
Aitem 5	0,87	0,00
Aitem 6	0,56	0,00
<i>Dimensi 2: Workplace Well-being</i>		
Aitem 7	0,82	0,21
Aitem 8	0,85	0,00
Aitem 9	0,84	0,00
Aitem 10	0,65	0,00
Aitem 11	0,59	0,00
Aitem 12	0,77	0,00
<i>Dimensi 3: Psychological Well-being</i>		
Aitem 13	0,81	0,00
Aitem 14	0,75	0,00
Aitem 15	0,71	0,00
Aitem 16	0,33	0,00
Aitem 17	0,52	0,00
Aitem 18	0,41	0,00

Note. n = 142; Adapted from Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. Journal of Organizational Behavior, 36(5), 621-644.

Tabel 2.8*Model Fit Sebelum (Employee Well-being)*

SRMR	RMSEA	TLI	CFI
0,07	0,09	0,86	0,88

Note. n = 142

Tabel 2.8 menunjukkan bahwa pada model fit sebelum diperoleh nilai SRMR sebesar 0,07, nilai RMSEA sebesar 0,09, nilai TLI sebesar 0,86, dan nilai CFI sebesar 0,88. Berdasarkan hasil ini dapat diketahui nilai tidak mencukupi standar yang ada, yaitu $SRMR < 0.08$, $CFI > 0.95$, $TLI > 0.95$, dan $RMSEA > 0.05$. Oleh karena itu dilakukan pembuatan model berikutnya dengan membuang beberapa aitem yang tidak mencukupi standar $p\text{-value} < 0.05$ dan $std.all > 0.5$.

Tabel 2.9*Tabel CFA Sesudah (Employee Well-being)*

<i>Employee Well-being</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>p-value</i>
<i>Dimensi 1: Life Well-being</i>		
Aitem 1	0,78	0,00
Aitem 2	0,78	0,00
Aitem 3	0,82	0,00
Aitem 4	0,81	0,00
Aitem 5	0,88	0,00
<i>Dimensi 2: Workplace Well-being</i>		
Aitem 7	0,82	0,00
Aitem 10	0,66	0,00
Aitem 12	0,75	0,00
<i>Dimensi 3: Psychological Well-being</i>		
Aitem 13	0,85	0,00
Aitem 14	0,75	0,00
Aitem 15	0,69	0,00

Note. n = 142; Adapted from Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. Journal of Organizational Behavior, 36(5), 621-644.

Tabel 2.10*Model Fit Sesudah (Employee Well-being)*

SRMR	RMSEA	TLI	CFI
0.04	0.07	0.97	0.97

Note. n = 142

Tabel 1.12 menunjukkan bahwa pada model fit diperoleh nilai SRMR sebesar 0,04, nilai RMSEA sebesar 0,07, nilai TLI sebesar 0,97, dan nilai CFI sebesar 0,97. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai mencukupi standar yang diperlukan, yaitu $SRMR < 0,08$, $CFI > 0,95$, $TLI > 0,95$, dan $RMSEA < 0,08$.

2.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu ketika instrumen tersebut digunakan secara berulang-ulang. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach Alpha, yang menunjukkan sejauh mana item dalam instrumen saling berkorelasi satu sama lain (Ghozali, 2011). Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas alat ukur *spousal support* dan *employee well-being* menggunakan *software R*:

2.5.2.1. Reliabilitas Alat Ukur *Spousal Support*

Tabel 2.11

Reliabilitas Spousal Support

Alat Ukur	Cronbach's Alpha
	Scale
<i>Supervisor Support</i>	0,92

Note. n = 142

Tabel 2.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas alat ukur *spousal support*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,92. Nilai tersebut menunjukkan bahwa alat ukur *spousal support* terbukti reliabel sebagai instrumen dalam penelitian ini.

2.5.2.2. Tabel Reliabilitas Alat Ukur *Employee Well-being*

Tabel 2.12

Reliabilitas Employee Well-being

Alat Ukur	Cronbach's Alpha
	Scale
<i>Employee Well-being</i>	0,93

Note. n = 142

Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas alat ukur *employee well-being*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,93. Nilai tersebut menunjukkan bahwa alat ukur *employee well-being* terbukti reliabel sebagai instrumen dalam penelitian ini.

2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai data dari variabel yang telah diperoleh dari kelompok subjek penelitian. Analisis deskriptif dilakukan terlebih dahulu sebelum menguji hipotesis agar realitas dari data variabel dapat dipahami secara empirik. Analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi, persentase, grafik atau *chart*, ataupun statistik kelompok (Azwar, 2017).

2.5.2 Uji Asumsi

2.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui data setiap variabel yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas, hasil data dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas .05, sedangkan nilai di

bawah .05 dinyatakan tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2021).

2.5.2.1 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui variabel independen dan dependen yang diteliti memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pada uji linearitas, data yang memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pada uji linearitas, data yang memiliki nilai signifikansi di atas .05 dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear, sedangkan jika nilai signifikansi berada di bawah .05, maka kedua variabel dinyatakan tidak memiliki hubungan yang linear (Sugiyono, 2021).

2.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel yang akan diukur, yaitu *Spousal Support* dan *Employee Well-being*.

2.6 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini menjelaskan tahapan yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini. Adapun prosedur kerja penelitian ini sebagai berikut:

2.6.1 Tahap Penyusunan proposal

Pada tahap ini, peneliti menentukan topik penelitian sesuai dengan *area concern* dan fenomena yang diminati oleh peneliti. Peneliti juga membaca berbagai literatur ilmiah terkait topik penelitian dan variabel yang akan diteliti. Selain itu, peneliti mulai menyusun proposal penelitian yang akan dilakukan berdasarkan format yang telah ditetapkan oleh Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Proposal penelitian disusun oleh peneliti dan didampingi oleh dosen pembimbing.

2.6.2 Tahap persiapan

Pada tahap ini, peneliti melengkapi proposal penelitian. Selain itu, peneliti membaca literatur dan mencari alat ukur yang akan digunakan sesuai dengan variabel penelitian yang akan diteliti, yaitu alat ukur *Employee Well-being* dan *Receipt of Spousal Support*.

2.6.3 Tahap pengambilan data

Pada tahap ini, peneliti mengambil data berdasarkan pada metode pengambilan data yang telah ditentukan dan melakukan penyebaran skala alat ukur ketiga variabel kepada responden penelitian.

2.6.4 Tahap pengolahan data

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengolahan data dari hasil pengambilan data yang telah diperoleh. Peneliti akan menginput data, membuat gambaran demografis responden, dan melakukan analisis berdasarkan teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

2.6.5 Tahap penyusunan hasil penelitian

Pada tahap ini, peneliti membahas hasil yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data, menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta menyusun laporan hasil penelitian.

