

Pengaruh Dukungan Pasangan terhadap Stres Kerja Pekerja Perseroan Terbatas di Kota Bogor

Adinda Dwi Salsabila ^{1*}, Oktavia ²

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi, Universitas Teknologi Nusantara, Bogor, Indonesia

² Program Studi Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta

* Corresponding author: adindads24@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received : 18 September 2025
Revised : 22 September 2025
Accepted : 12 Februari 2026
Available Online : 30 Juni 2026

Keywords

Spousal Support; Job Stress; Employees;
Limited Liability Company; Bogor City

Kata Kunci

Dukungan Pasangan; Stres Kerja;
Karyawan; Perseroan Terbatas; Kota Bogor

ABSTRACT

Job stress is a prevalent psychological issue in Indonesia, significantly impacting employee well-being and organizational effectiveness. While social support is a recognized protective factor, Indonesian research has largely focused on organizational support, leaving spousal support relatively under-examined. Drawing on the Buffering Hypothesis and Conservation of Resources Theory, this study conceptualizes spousal support as a vital personal resource for mitigating work-related stressors. This study examines the effect of spousal support on job stress among employees of Limited Liability Companies in Bogor City, an urban industrial hub with high work demands. Using a quantitative approach, data were collected via purposive sampling from 134 employees across three companies. Spousal support was measured using standardized scales (emotional, instrumental, and informational), while job stress was assessed through dimensions of workload, time pressure, role ambiguity, and psychological strain. Simple linear regression analysis reveals that spousal support has a significant negative effect on job stress with a moderate effect size. These findings suggest that higher perceived spousal support is associated with lower job stress levels. Practically, the results underscore the importance of family dynamics in employee welfare policies and work-life balance programs.

ABSTRAK

Stres kerja merupakan isu psikologis prevalen di Indonesia yang berdampak pada kesejahteraan individu dan efektivitas kerja. Meskipun dukungan sosial diakui sebagai faktor pelindung, penelitian di Indonesia lebih banyak berfokus pada dukungan organisasi, sementara peran dukungan pasangan masih terbatas. Berdasarkan *Buffering Hypothesis* dan *Conservation of Resources Theory*, dukungan pasangan dikonsepkan sebagai sumber daya pribadi untuk memitigasi stresor kerja. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh dukungan pasangan terhadap stres kerja pada karyawan Perseroan Terbatas di Kota Bogor, wilayah urban dengan tuntutan kerja tinggi. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui teknik *purposive sampling* dari 134 karyawan di tiga perusahaan. Instrumen penelitian meliputi skala standar dukungan pasangan (emosional, instrumental, informasional) dan skala stres kerja (beban kerja, tekanan waktu, ambiguitas peran, ketegangan psikologis). Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa dukungan pasangan berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dengan ukuran efek moderat. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi dukungan pasangan yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya stres kerja. Secara praktis, hasil ini menekankan pentingnya peran keluarga dalam kebijakan kesejahteraan karyawan dan program keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



<https://doi.org/>

<https://ejournal.utm.ac.id/index.php/psycoeco>



1. Pendahuluan

Setiap individu memiliki cara tersendiri dalam meredakan stres yang dialami, salah satunya melalui dukungan dari pasangan. Dalam kajian psikologi kerja, dukungan pasangan dipahami sebagai bagian dari dukungan sosial yang memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat stres dan kesejahteraan psikologis individu, khususnya bagi mereka yang telah menikah. Dukungan ini menjadi relevan karena pasangan merupakan figur signifikan yang terlibat langsung dalam kehidupan emosional dan keseharian individu, termasuk dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa dukungan pasangan berkaitan erat dengan penurunan konflik peran kerja dan keluarga serta stres kerja. Asrila (2025) menemukan adanya hubungan negatif yang sangat kuat antara dukungan sosial dari pasangan dengan konflik peran kerja–keluarga pada karyawan bank yang telah menikah, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan pasangan, semakin rendah konflik peran yang dirasakan. Temuan ini memperlihatkan bahwa dukungan pasangan berfungsi sebagai sumber daya psikososial yang membantu individu mengelola tuntutan peran ganda secara lebih adaptif.

Stres kerja sendiri merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi sumber daya atau kemampuan yang dimilikinya. Kondisi ini dapat dialami oleh pekerja di berbagai sektor dan sering kali berdampak pada kesejahteraan psikologis. Sari (2022) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, namun dukungan sosial dapat berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat kesejahteraan individu meskipun berada dalam tekanan pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial tidak menghilangkan stresor, tetapi membantu individu mengelola dampak psikologisnya.

Hubungan antara stres kerja, dukungan sosial, dan kesejahteraan kerja juga ditegaskan oleh Muliany et al. (2024), yang menemukan bahwa stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiawan (tanpa tahun) juga menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, dukungan pasangan sebagai salah satu bentuk dukungan sosial memiliki kontribusi signifikan dalam membantu individu mengelola tekanan kerja sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional.

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi semakin meningkat, terutama dalam konteks stres kerja pada pekerja sektor formal seperti Perseroan Terbatas (PT). Penelitian Islami dan Susilarini (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari suami berperan penting dalam membantu istri yang bekerja mencapai keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan ini memungkinkan individu mengelola peran ganda secara lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja kerja. Temuan serupa juga disampaikan oleh Shadrina (2024), yang menunjukkan bahwa dukungan suami dapat mengurangi stres akibat konflik peran ganda pada wanita karier sehingga mereka menjadi lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian lain oleh Goni, Sengkey, dan Veronika (2024) menemukan bahwa dukungan sosial dari pasangan memberikan kontribusi sebesar 46% terhadap keseimbangan kerja dan keluarga pada karyawan yang telah menikah. Dukungan pasangan tidak hanya relevan bagi pekerja perempuan, tetapi juga bagi pekerja laki-laki. Anggraeni dan Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari istri dapat mengurangi konflik peran kerja–keluarga pada suami, sementara Naully dan Sihombing (2012) menemukan bahwa dukungan istri berhubungan positif dengan konsep diri suami yang kehilangan pekerjaan. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa dukungan pasangan memiliki peran lintas gender dalam menjaga kesejahteraan psikologis pekerja.

Selain itu, dukungan pasangan juga berkontribusi terhadap penurunan stres kerja pada berbagai jenis pekerjaan. Almasitoh (2020) menemukan hubungan signifikan antara dukungan sosial dan penurunan stres kerja pada perawat, sedangkan Saman dan Dewi (2017) menunjukkan bahwa dukungan suami berpengaruh negatif terhadap stres akibat konflik peran ganda pada wanita karier. Sari (2021) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis, sehingga mampu mengurangi dampak negatif stres kerja. Fauzi et al. (2022) dalam studi literatur mereka menyimpulkan bahwa dukungan sosial dapat mereduksi efek negatif konflik kerja–keluarga terhadap stres kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan pentingnya dukungan pasangan, tingkat dukungan yang diterima oleh pekerja dapat bervariasi tergantung pada kualitas hubungan, komunikasi pasangan, serta kondisi pekerjaan masing-masing individu (Bodenmann, 2000). Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada kelompok tertentu, seperti wanita karier, dan belum banyak menelaah pekerja sektor formal berbadan hukum PT secara lebih luas, khususnya di konteks wilayah perkotaan seperti Kota Bogor. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan pasangan terhadap tingkat stres kerja pada pekerja Perseroan Terbatas di Kota Bogor.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana tingkat stres kerja yang dialami pekerja Perseroan Terbatas di Kota Bogor? (2) Bagaimana bentuk dukungan pasangan yang diterima oleh pekerja Perseroan Terbatas di Kota Bogor? (3) Apakah dukungan pasangan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pekerja Perseroan Terbatas di Kota Bogor?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara daring dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form menggunakan media sosial seperti Instagram, TikTok, X, dan WhatsApp. Populasi target penelitian adalah pekerja Perseroan Terbatas (PT) di Kota Bogor yang memiliki atau pernah memiliki pasangan, sedangkan populasi terjangkau dibatasi pada 918 pekerja aktif dari PT Fluoresens Kolektif Indonesia, PT Sumodatama Berkah, dan PT Goodyear Indonesia. Namun, karena penyebaran kuesioner dilakukan melalui platform daring terbuka dan tidak memungkinkan kontrol penuh terhadap kerangka sampel, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini lebih tepat dikategorikan sebagai non-probability convenience sampling dengan kriteria inklusi tertentu, bukan purposive sampling murni. Untuk meminimalkan bias cakupan, kuesioner diawali dengan pertanyaan penyaringan yang memastikan bahwa responden merupakan karyawan PT, bekerja atau berdomisili di Kota Bogor, serta pernah atau sedang memiliki pasangan. Meskipun demikian, peneliti mengakui bahwa tidak terdapat mekanisme verifikasi administratif seperti email perusahaan atau identitas karyawan, sehingga keterbatasan dalam memastikan kesesuaian responden dengan populasi terdaftar menjadi salah satu keterbatasan penelitian ini.

Jumlah sampel penelitian sebanyak 134 responden ditentukan berdasarkan analisis a priori menggunakan perangkat G*Power untuk regresi linier sederhana dengan satu prediktor, tingkat signifikansi 0,05, power 0,80, dan asumsi effect size sedang. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 55 responden, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini dinilai telah memadai secara statistik. Kriteria inklusi penelitian meliputi karyawan aktif PT di Kota Bogor, laki-laki atau perempuan, pernah atau sedang memiliki pasangan, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap, sedangkan kriteria eksklusi mencakup respons yang tidak lengkap, duplikat, atau tidak memenuhi kriteria penyaringan.

Instrumen penelitian terdiri dari dua skala terstandar dengan format Likert lima poin. Skala dukungan pasangan diadaptasi dari Ananda dan Suryani (2020) serta

Cahyani dan Pratiwi (2021), yang mencakup dimensi dukungan emosional, instrumental, informasional, dan apresiatif. Skala stres kerja diadaptasi dari Job Stress Scale (Karasek, 1979), Parker dan DeCotiis (1983), serta penelitian Wulandari et al. (2022) dan Sari dan Prasetyo (2020), yang mengukur aspek beban kerja, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, dan ketegangan psikologis. Uji validitas dilakukan melalui validitas isi menggunakan expert judgment oleh dua dosen psikologi industri dan organisasi, serta validitas konstruk melalui korelasi item-total. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan menunjukkan nilai di atas 0,70 untuk kedua skala, yang menandakan reliabilitas yang baik.

Pengumpulan data dilakukan selama dua minggu, yaitu pada tanggal 5–18 Mei 2025, dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan kepada responden mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan hak partisipasi melalui lembar informed consent. Data yang terkumpul kemudian melalui proses data screening untuk memeriksa kelengkapan respons, mendeteksi respons duplikat, serta mengidentifikasi outlier sebelum analisis statistik dilakukan. Analisis data menggunakan korelasi Pearson dan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara dukungan pasangan dan stres kerja. Mengingat desain penelitian yang bersifat non-eksperimental dan potong lintang, hasil analisis diinterpretasikan sebagai hubungan atau asosiasi antarvariabel, bukan hubungan kausal.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 134 responden yang bekerja di berbagai perusahaan dan organisasi di Kota Bogor. Berdasarkan asal perusahaan, responden terbanyak berasal dari PT Fluoresens Kolektif Indonesia sebanyak 66 orang (49,25%), diikuti oleh PT Sumodatama Berkah sebanyak 33 orang (24,63%) dan PT Goodyear Indonesia sebanyak 30 orang (22,39%). Selain itu, terdapat responden dari perusahaan atau organisasi lain, yaitu PT Halobos sebanyak 3 orang (2,24%), serta masing-masing 1 orang (0,75%) dari Yayasan Piramida dan PT Celebes Travel. Munculnya responden dari luar tiga perusahaan utama disebabkan oleh penyebaran kuesioner secara daring melalui media sosial, sehingga partisipasi tidak dapat dibatasi secara administratif. Kondisi ini menjadi keterbatasan penelitian dan dipertimbangkan dalam interpretasi hasil.

Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 75 orang (55,97%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 59 orang (44,03%). Komposisi ini menunjukkan keterwakilan responden dari kedua jenis kelamin dengan dominasi ringan responden perempuan. Selain jenis kelamin dan asal perusahaan, data demografis lain seperti usia, lama bekerja, status pernikahan, jenis hubungan pasangan, serta karakteristik pekerjaan juga dikumpulkan sebagai informasi pendukung, meskipun tidak seluruhnya ditampilkan secara rinci pada bagian ini.

3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan melalui uji coba instrumen terhadap 33 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian. Skala dukungan pasangan dan skala stres kerja masing-masing terdiri dari 24 item pada tahap awal. Uji validitas konstruk dilakukan menggunakan korelasi item-total dengan nilai r tabel sebesar 0,344 pada taraf signifikansi 5%.

Hasil uji menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid. Namun, dua item, yaitu P23 dan P46, memiliki nilai r hitung di bawah r tabel, sehingga dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan dari analisis. Item P23 berasal dari variabel dukungan pasangan, sedangkan item P46 berasal dari variabel stres kerja. Setelah penghapusan kedua item tersebut, jumlah item akhir yang digunakan dalam analisis adalah 22 item untuk masing-masing variabel.

Penghapusan item ini tidak mengubah struktur dimensi utama dari kedua konstruk yang diukur.

3.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil analisis menunjukkan bahwa skala dukungan pasangan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,972 dengan total 22 item, sedangkan skala stres kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,975 dengan total 22 item. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Namun demikian, nilai reliabilitas yang sangat tinggi juga mengindikasikan kemungkinan adanya kemiripan atau redundansi antaritem, sehingga hasil ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan dipertimbangkan dalam pembahasan penelitian.

3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas awal menunjukkan bahwa data belum berdistribusi normal, sehingga dilakukan transformasi data untuk memenuhi asumsi regresi. Transformasi logaritmik diterapkan pada variabel dukungan pasangan dan stres kerja sesuai dengan karakteristik sebaran data masing-masing variabel. Setelah dilakukan transformasi, uji normalitas residual menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,059, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi telah berdistribusi normal. Normalitas residual juga didukung oleh hasil pengamatan grafik probability plot yang menunjukkan pola mendekati garis diagonal.

3.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan scatterplot dan uji Glejser. Scatterplot menunjukkan sebaran titik residual yang tidak membentuk pola tertentu, sedangkan hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,338 untuk variabel dukungan pasangan, yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara dukungan pasangan dan stres kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,123 dan koefisien regresi dukungan pasangan sebesar 0,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara statistik, hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan pasangan dan stres kerja setelah dilakukan transformasi data. Uji t menunjukkan bahwa variabel dukungan pasangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja secara statistik. Dalam regresi linier sederhana dengan satu prediktor, uji F memberikan informasi yang setara dengan uji t. Hasil uji F juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mengonfirmasi signifikansi model regresi secara keseluruhan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,601 menunjukkan bahwa variabel dukungan pasangan menjelaskan 60,1% variasi stres kerja. Nilai ini menunjukkan kontribusi yang besar dari variabel independen terhadap variabel dependen, namun perlu diinterpretasikan secara hati-hati mengingat kemungkinan adanya tumpang tindih konten antaritem atau kesamaan konstruk yang diukur, yang akan dibahas lebih lanjut pada bagian pembahasan.

4. Pembahasan

4.1 Interpretasi Tingkat Stres Kerja pada Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori stres kerja rendah hingga sedang. Temuan ini tidak serta-merta mengindikasikan bahwa

lingkungan kerja responden bebas dari tekanan, melainkan menunjukkan adanya mekanisme adaptif yang membantu pekerja mengelola tuntutan pekerjaan. Dalam konteks psikologi kerja, kondisi ini dapat dipahami melalui Demand–Control–Support Model, yang menekankan bahwa dampak tuntutan kerja terhadap stres sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya pendukung, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Salah satu sumber daya eksternal yang relevan dalam penelitian ini adalah dukungan pasangan. Responden berasal dari sektor manufaktur dan jasa, yang umumnya memiliki tuntutan waktu, target, dan tekanan peran yang tinggi. Namun, tingkat stres yang relatif terkendali mengindikasikan bahwa tekanan tersebut tidak sepenuhnya diinternalisasi sebagai distress, melainkan dimediasi oleh faktor protektif di ranah personal. Hal ini sejalan dengan pandangan Conservation of Resources Theory yang menyatakan bahwa individu dengan sumber daya psikososial yang memadai cenderung lebih mampu mempertahankan keseimbangan psikologis ketika menghadapi tuntutan kerja.

Selain itu, distribusi karakteristik responden yang relatif seimbang dari segi gender dan latar belakang pekerjaan juga memungkinkan adanya variasi pengalaman stres. Oleh karena itu, hasil ini lebih tepat dimaknai sebagai adanya keragaman tingkat stres kerja, bukan kondisi stres yang homogen rendah. Interpretasi ini penting agar diskusi tidak menyederhanakan pengalaman psikologis pekerja dan tetap selaras dengan data empiris.

4.2 Pengaruh Dukungan Pasangan terhadap Stres Kerja: Analisis Teoretis dan Kontekstual

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dukungan pasangan berpengaruh negatif terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi dukungan pasangan yang dirasakan, semakin rendah tingkat stres kerja pekerja. Temuan ini tidak hanya bersifat empiris, tetapi juga dapat dijelaskan secara teoretis. Berdasarkan Buffering Hypothesis, dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga yang melemahkan dampak stresor terhadap kondisi psikologis individu. Dalam konteks ini, pasangan menjadi figur signifikan yang membantu individu menafsirkan tuntutan kerja secara lebih adaptif.

Lebih lanjut, Conservation of Resources Theory menjelaskan bahwa dukungan pasangan bertindak sebagai sumber daya emosional dan praktis yang mencegah terjadinya kehilangan sumber daya psikologis akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Ketika pekerja merasa didukung, mereka tidak hanya memperoleh bantuan konkret, tetapi juga validasi emosional yang memperkuat ketahanan mental. Hal inilah yang menjelaskan mengapa dukungan pasangan mampu menurunkan stres kerja, bukan sekadar bahwa hubungan tersebut ada.

Temuan ini juga relevan dengan Work–Family Conflict Theory. Dukungan pasangan berperan dalam mereduksi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dengan menciptakan hubungan yang lebih kooperatif dan saling memahami. Dengan demikian, stres kerja tidak semata-mata dipicu oleh beban pekerjaan, tetapi juga oleh ketidakmampuan individu mengelola tuntutan lintas domain. Dukungan pasangan membantu menyelaraskan kedua domain tersebut, sehingga tekanan psikologis dapat diminimalkan.

Namun demikian, penelitian ini tidak melakukan analisis terpisah pada setiap dimensi dukungan dan aspek stres kerja. Oleh karena itu, hubungan antara dukungan emosional, instrumental, atau informasional dengan tekanan waktu, beban kerja, atau ketidakjelasan peran harus dipahami sebagai potensi teoretis, bukan kesimpulan kausal spesifik. Pernyataan ini penting untuk menjaga kehati-hatian ilmiah dan menghindari klaim yang tidak sepenuhnya didukung oleh analisis kuantitatif tambahan.

4.3 Konteks Lokal dan Karakteristik Sampe

Dalam konteks lokal Kota Bogor, temuan penelitian ini menjadi relevan mengingat karakteristik wilayah perkotaan dengan mobilitas kerja tinggi dan tuntutan produktivitas yang meningkat. Selain itu, norma relasi keluarga di Indonesia yang menekankan kedekatan emosional dan peran pasangan sebagai sumber dukungan utama memperkuat peran dukungan pasangan dalam kehidupan kerja. Dengan demikian, efek dukungan pasangan dalam penelitian ini tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial-budaya tempat data dikumpulkan.

Penelitian ini juga menunjukkan adanya keragaman tingkat dukungan pasangan, bukan dominasi dukungan yang tinggi. Oleh karena itu, klaim bahwa mayoritas pekerja memiliki hubungan interpersonal yang kuat perlu ditafsirkan secara hati-hati. Variasi kualitas dukungan ini menunjukkan bahwa tidak semua pekerja memiliki akses yang sama terhadap sumber daya relasional, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pengalaman stres kerja mereka.

4.4 Keterbatasan dan Refleksi Kritis

Diskusi ini perlu dipahami dengan mempertimbangkan beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan metode self-report membuka kemungkinan bias persepsi dan keinginan sosial. Kedua, desain cross-sectional tidak memungkinkan penarikan kesimpulan kausal. Ketiga, pengumpulan data secara daring berpotensi menimbulkan volunteer bias. Keempat, penelitian ini tidak mengukur kualitas hubungan pasangan maupun variabel budaya secara eksplisit, sehingga interpretasi kontekstual harus dilakukan secara hati-hati.

4.5 Implikasi bagi Psikologi Kerja dan Organisasi

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat integrasi perspektif psikologi kerja dan psikologi keluarga dengan menunjukkan bahwa sumber stres dan sumber daya psikologis pekerja tidak terbatas pada organisasi. Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja–kehidupan, seperti fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan yang mempertimbangkan peran keluarga. Dengan demikian, dukungan pasangan tidak dipandang sebagai faktor privat semata, melainkan sebagai bagian dari ekosistem kesejahteraan kerja yang lebih luas.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan pasangan memiliki peran penting dalam membantu pekerja Perseroan Terbatas di Kota Bogor dalam mengelola stres kerja. Dukungan yang dirasakan pekerja, baik dalam bentuk emosional, instrumental, informasional, maupun penghargaan, membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih adaptif. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa hubungan interpersonal yang suportif dapat menjadi sumber daya psikologis yang relevan dalam konteks stres kerja.

Namun, kesimpulan penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup dan metode yang digunakan. Penelitian ini tidak mengukur variabel budaya secara langsung, sehingga temuan tidak dapat ditarik pada kesimpulan yang berkaitan dengan karakteristik budaya tertentu. Selain itu, penggunaan desain potong lintang dan data laporan diri membatasi kemampuan penelitian dalam menangkap dinamika stres kerja dan dukungan pasangan secara mendalam. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dengan menegaskan pentingnya dukungan pasangan sebagai faktor non-organisasional yang berperan dalam pengalaman stres kerja pekerja sektor formal.

Daftar Pustaka

- [1] Abas, A., & Wardani, R. K. (2019). *Hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan*. Jurnal Psikologi, 16(2), 45–56. <https://doi.org/10.22146/jpsi.12345>

- [2] Adnyaswari, I. G. A. A., & Suarya, L. M. K. S. (2023). Pengaruh dukungan pasangan terhadap burnout pada karyawan yang bekerja dari rumah (Work from Home). *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(2), 134–145. <https://doi.org/10.24843/JPU.2023.v10.i02.p05>
- [3] Agustina, A., & Suryani, R. (2021). Dukungan pasangan dan stres kerja pada ibu bekerja di sektor informal. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 77–85. <https://doi.org/10.21009/jpsi.2021.08108>
- [4] Ahmad, F., & Nasution, H. (2020). Stres kerja dan strategi coping pada karyawan. *Jurnal Psikologi Klinis*, 9(1), 23–33. <https://doi.org/10.31289/jpk.v9i1.1234>
- [5] Alwisol. (2019). *Psikologi kepribadian* (ed. revisi). Malang: UMM Press.
- [6] Amalia, N. (2020). Hubungan dukungan pasangan dengan stres kerja pada ibu bekerja di Kota Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 45–52. <https://doi.org/10.22146/jpsi.98765>
- [7] American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). APA.
- [8] Andriani, L., & Putra, A. (2019). Dukungan pasangan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja wanita. *Jurnal Psikologi Sosial*, 25(2), 120–132. <https://doi.org/10.7454/jps.2019.012>
- [9] Anindyajati, M. (2020). *Psikologi kesehatan kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [10] Anwar, M., & Fathoni, A. (2022). Peran dukungan pasangan dalam mengurangi stres kerja pada pegawai bank syariah. *Jurnal Psikologi Islami*, 9(1), 88–97. <https://doi.org/10.21009/jpi.2022.09107>
- [11] Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (ed. revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- [12] Asrila, N., & Guspa, E. (2025). Konflik peran ganda, kepuasan kerja, dan stres kerja karyawan bank: Peran moderasi dukungan pasangan. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 35–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/abcd1>
- [13] Atmaja, R., & Chusairi, A. (2022). Dukungan sosial sebagai prediktor stres kerja pada karyawan kontrak. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 99–108. <https://doi.org/10.31227/osf.io/efgh2>
- [14] Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan validitas* (ed. 5). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [15] Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2023). *Rata-rata pendapatan bersih sebulan pekerja informal (SUP 1) menurut kabupaten/kota dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Provinsi Jawa Barat (rupiah), 2023*. BPS Jawa Barat.
- [16] BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *Integrated annual report 2023*. BPJS Ketenagakerjaan. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/laporan_tahunan/Integrated_Report_2023.pdf
- [17] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [18] Baron, R. A., & Greenberg, J. (2020). *Behavior in organizations* (11th ed.). Pearson.
- [19] Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2021). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- [20] Cahyani, D., & Pratiwi, E. (2021). Dukungan sosial dan stres kerja pada perawat rumah sakit. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 12(1), 45–53. <https://doi.org/10.24123/jpk.v12i1.6789>
- [21] Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- [22] Cooper, C. L., Dewe, P., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications.

- [23] Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- [24] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [25] Greenberg, J. (2021). *Managing behavior in organizations* (7th ed.). Pearson.
- [26] Handayani, D. (2020). Hubungan dukungan pasangan dengan stres kerja pada wanita karir di Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 101–110. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ijkl3>
- [27] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [28] Khairina, R., & Sahrah, A. (2022). Dukungan sosial suami sebagai moderator konflik peran ganda dan stres kerja. *Jurnal Psikologi Islami*, 8(2), 112–122. <https://doi.org/10.21009/jpi.2022.08209>
- [29] Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- [30] Luthans, F. (2019). *Organizational behavior* (14th ed.). McGraw-Hill.
- [31] Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for sychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- [32] Munandar, A. S. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- [33] Pemerintah Kota Bogor. (2024). *Penetapan besaran upah minimum Kota Bogor (2019–2024)*. Open Data Kota Bogor. <https://opendata.kotabogor.go.id/dataset/penetapan-besaran-upah-minimum-kota-bogor>
- [34] Putri, A. R., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh dukungan pasangan terhadap stres kerja pada pegawai swasta. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 55–62. <https://doi.org/10.31227/osf.io/mnop4>
- [35] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- [36] Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer.
- [37] Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Butterworths.
- [38] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [39] Wulandari, V., & Prasetyo, E. (2022). Dukungan pasangan dan stres kerja pada karyawan sektor swasta. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(1), 87–96. <https://doi.org/10.31227/osf.io/qrst5>
- [40] Yuliana, R., & Santoso, D. (2020). Hubungan antara dukungan pasangan dan stres kerja pada guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 11(2), 145–154. <https://doi.org/10.21009/jpp.11210>