



Hubungan antara Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kestabilan Emosi pada Wanita Karir dengan Peran Ganda di Surabaya

Ariyani Hartiningsih, Bagus Kastolani, Akta Ririn Aristawat

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

ariyanihartiningsih050@gmail.com

Abstrak

Meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja menyebabkan banyak wanita menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus mengemban tanggung jawab dalam keluarga. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat memengaruhi kestabilan emosi. Di sisi lain, dukungan sosial berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan dan menjaga kestabilan emosi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan dukungan sosial terhadap kestabilan emosi pada wanita karir dengan peran ganda di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah wanita karir dengan peran ganda di Surabaya yang memenuhi kriteria penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Stres Kerja, Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) untuk mengukur dukungan sosial, dan skala Kestabilan Emosi. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berhubungan signifikan terhadap kestabilan emosi dan dukungan sosial juga berhubungan signifikan terhadap kestabilan emosi. Secara simultan, stres kerja dan dukungan sosial berhubungan signifikan terhadap kestabilan emosi dengan nilai $F = 98,498$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,648$ menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan 64,8% variasi kestabilan emosi, sedangkan 35,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Stres Kerja, Dukungan Sosial, Kestabilan Emosi, Wanita Karir, Peran Ganda

1. Latar Belakang

Perkembangan sosial dan ekonomi pada era modern menyebabkan meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Perempuan tidak lagi hanya menjalankan peran domestik sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga aktif bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga maupun mengembangkan potensi (Rahmayati, 2020). Kondisi tersebut menyebabkan munculnya fenomena wanita karir yang menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga. Wanita yang telah menikah umumnya dituntut mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara profesional sekaligus menjalankan tugas rumah tangga dengan baik. Peran ganda tersebut sering kali menimbulkan berbagai tekanan psikologis karena wanita harus mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan (Amelia dkk., 2021).

Tugas yang kompleks dan tuntutan yang tinggi membuat wanita karir dengan adanya tugas lebih dari satu tugas atau tanggung jawab menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan aktu

dalam menjalankan peran secara bersamaan (Sultan dkk., 2025). Perempuan pekerja kerap berhadapan dengan beban lebih dari satu dari kewajiban profesional dan domestik. Konflik ini memicu stres psikologis, kelelahan emosional, serta penurunan kesejahteraan mental dan kepuasan kerja. Studi mengonfirmasi bahwa perempuan lebih rentan terhadap *work-family conflict* ketimbang pria, akibat distribusi peran sosial yang belum merata (Baethge, Vahle-Hinz, & Rigotti, 2020).

Tanggung jawab pekerjaan yang tinggi, target kerja, tuntutan organisasi, serta kewajiban mengurus keluarga dapat menyebabkan munculnya konflik peran ganda. Konflik peran ganda terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang. Wanita yang tidak mampu mengelola tuntutan tersebut dengan baik akan lebih rentan mengalami tekanan emosional, kecemasan, kelelahan, hingga gangguan psikologis lainnya (Jannah, Afdal, dan Hariko, 2024). Tekanan yang dialami secara terus menerus dapat memunculkan berbagai gangguan emosional pada wanita karir. Salah satu gangguan tersebut ialah kestabilan emosi pada wanita.

Menurut Larsen dan Buss (2008) kestabilan emosi merupakan kondisi individu yang ditandai dengan kemampuan untuk tetap tenang, rileks, serta mampu mengendalikan respons emosional ketika menghadapi berbagai tekanan kehidupan. Individu yang memiliki kestabilan emosi tinggi cenderung tidak mudah mengalami kecemasan, kemarahan, maupun perubahan suasana hati yang berlebihan. Sebaliknya, individu dengan kestabilan emosi rendah lebih rentan mengalami emosi negatif, mudah tersinggung, dan lebih sensitif terhadap stres. Kestabilan emosi sangat penting dimiliki oleh wanita karir karena berkaitan dengan kemampuan menjalankan berbagai tanggung jawab dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan (Anggraeni, 2015). Secara umum, kestabilan emosi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian, coping dan kecerdasan emosional. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, tekanan pekerjaan dan dukungan sosial (Widiastuti, Handayani, dan Hildayanti, 2025). Salah satu faktor eksternal yang memiliki pengaruh besar terhadap kestabilan emosi adalah stres kerja.

Fenomena stres kerja pada perempuan semakin rumit seiring dinamika lingkungan kerja, digitalisasi, dan ekspektasi produktivitas yang melonjak. Perubahan teknologi serta kebutuhan skill baru cenderung memperberat beban psikologis perempuan lebih dari pria, terutama bila dikombinasikan dengan stereotip gender dan norma sosial (Novi, Erin, Wahyu & Ayu, 2024). Transformasi lingkungan kerja menuntut adaptasi cepat, kompetensi berkelanjutan, serta kemampuan mengelola tekanan kerja jangka panjang. Penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja modern dapat meningkatkan kelelahan mental, konflik pekerjaan-keluarga, serta tekanan emosional yang berdampak pada kesejahteraan psikologis pekerja wanita. Selain itu, perubahan pola kerja seperti kerja jarak jauh dan fleksibilitas waktu kerja juga dapat memperburuk batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan tekanan emosional pada wanita karir (Sansano dkk, 2021). Stres kerja yang dialami secara terus-menerus dapat mempengaruhi kondisi emosional individu. Wanita karir yang mengalami tekanan pekerjaan berkepanjangan cenderung menunjukkan emosi yang tidak stabil, seperti mudah marah, cemas, kelelahan emosional, sulit berkonsentrasi, dan mengalami perubahan suasana hati. Tekanan pekerjaan yang tidak mampu dikendalikan dengan baik dapat menyebabkan individu kehilangan kemampuan dalam mengontrol emosi secara optimal (Amelia dkk., 2021).

Individu yang mengalami stres kerja kronis cenderung mengalami peningkatan ketegangan psikologis, kesulitan mengendalikan emosi, serta kerentanan terhadap gangguan mental seperti kecemasan dan depresi (Ying & Chan, 2021). Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya kestabilan emosi dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks profesional. Ketika individu mengalami stres kerja yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus, maka kemampuan regulasi emosinya dapat terganggu sehingga muncul reaksi emosional seperti mudah marah, cemas, atau kelelahan mental (Sukaesi dkk, 2025). Selain stres kerja, faktor lain yang

mempengaruhi kestabilan emosi adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan bantuan yang diperoleh individu dari lingkungan sekitar berupa perhatian, kasih sayang, penghargaan, dukungan emosional, maupun bantuan instrumental (Jannah, Afdal, dan Hariko, 2024).

Dukungan sosial dapat berasal dari pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, maupun lingkungan sosial lainnya. Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik cenderung merasa diperhatikan, dihargai, dan memiliki tempat untuk berbagi ketika menghadapi tekanan hidup. Dukungan sosial juga membantu individu dalam mengurangi dampak negatif stres yang dialami (Amelia dkk., 2021). Pada wanita karir dengan peran ganda, dukungan sosial memiliki peranan penting dalam menjaga kondisi emosional. Dukungan dari pasangan, keluarga, maupun lingkungan kerja dapat membantu wanita dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga (Rizqi dkk., 2022).

Wanita yang memperoleh dukungan sosial yang baik cenderung memiliki kemampuan coping yang lebih baik sehingga lebih mampu menjaga kestabilan emosinya. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan individu merasa terbebani, kesepian, dan mengalami tekanan emosional yang lebih berat. Dukungan sosial dapat menjadi faktor protektif yang membantu individu menghadapi stres kerja dan konflik peran ganda secara lebih adaptif (Jannah, Afdal, dan Hariko 2024).

Wanita karir yang memiliki tugas atau tanggung jawab lebih dari satu menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja apabila tuntutan yang diterima melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menurunkan kemampuan individu dalam melakukan regulasi emosi sehingga individu menjadi lebih mudah mengalami kecemasan, kelelahan emosional, serta kesulitan mempertahankan kestabilan emosi. Sebaliknya, individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi dari keluarga, teman, maupun significant others akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dan memperoleh sumber daya psikologis untuk menghadapi berbagai tekanan. Persepsi terhadap dukungan tersebut membantu individu menggunakan strategi coping yang lebih adaptif sehingga dampak negatif stres kerja terhadap kestabilan emosi dapat diminimalkan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan karena secara khusus mengkaji pengaruh stres kerja dan dukungan sosial secara bersama terhadap kestabilan emosi pada wanita karir. Fokus pada kestabilan emosi memberikan perspektif yang lebih spesifik mengenai kemampuan individu dalam mengelola respon emosional terhadap tekanan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini menempatkan wanita karir sebagai subjek utama, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai dinamika psikologis perempuan yang menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus peran sosial lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian psikologi kerja dengan memberikan kontribusi empiris mengenai peran kombinasi stres kerja dan dukungan sosial dalam membentuk kestabilan emosi wanita karir, yang masih relatif jarang diteliti secara komprehensif dalam penelitian sebelumnya, khususnya pada konteks masyarakat Indonesia.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang memanfaatkan data berbentuk numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara *cross sectional* menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data numerik dari responden yang kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda guna mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Responden dalam penelitian ini ditentukan menggunakan *G-Power* dengan efek size 0,3 dengan signifikan 0,05 dan power statistik 0,90%, maka didapatkan

jumlah sampel sebesar 110 berdasarkan kriteria yaitu wanita pekerja yang memiliki anak dan sudah menikah yang bekerja di Surabaya.

Penelitian ini menggunakan skala kestabilan emosi, stres kerja, dan dukungan sosial. Skala kestabilan emosi disusun berdasarkan Larsen dan Buss (2008) yang meliputi regulasi emosi, adaptasi terhadap tekanan, dan konsistensi respons emosional. Skala stres kerja disusun berdasarkan teori *General Adaptation Syndrome* (GAS) dari Selye (1956), meliputi *Alarm Reaction*, *Resistance Stage*, dan *Exhaustion Stage*. Dukungan sosial diukur menggunakan MSPSS dari Zimet et al. (1988), meliputi dukungan keluarga, teman, dan orang penting.

3. Hasil dan Pembahasan

Partisipan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu wanita karier yang menjalankan peran ganda di Surabaya. Penelitian ini melibatkan 110 partisipan yang seluruhnya merupakan wanita karier dengan peran ganda di Surabaya. Berdasarkan karakteristik usia, mayoritas partisipan berusia 28 tahun sebanyak 21 orang (19,09%), diikuti oleh partisipan berusia 27 tahun sebanyak 18 orang (16,36%), dan 26 tahun sebanyak 14 orang (12,73%), sedangkan partisipan pada rentang usia lainnya memiliki persentase yang lebih kecil. Seluruh partisipan dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan (100%) dan berstatus menikah (100%), sesuai dengan karakteristik sampel yang telah ditetapkan. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar partisipan memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 64 orang (58,2%), diikuti oleh SMA/SMK/ sederajat sebanyak 36 orang (32,7%), serta Magister (S2) sebanyak 8 orang (7,3%). Dengan demikian, karakteristik partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh wanita karier berusia 28 tahun, telah menikah, dan memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1).

Data kategorisasi digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat variabel penelitian pada partisipan berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Hasil kategorisasi tersebut dapat menunjukkan distribusi partisipan pada setiap kategori dari masing-masing variabel penelitian, diantaranya:

Tabel 1. Kategori Skala Kestabilan Emosi

Variabel	Kategorisasi	N
Kestabilan Emosi	Sangat Tinggi	109
	Tinggi	1

Berdasarkan hasil Uji Klasifikasi dapat disimpulkan bahwa tingkat kestabilan emosi pada wanita karier dengan peran ganda di Surabaya berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut diperkuat oleh analisis klasifikasi yang menunjukkan bahwa dari 110 responden, sebanyak 109 responden berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan hanya 1 responden berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Kategori Skala Stres Kerja

Variabel	Kategorisasi	N
Stres Kerja	Sangat Tinggi	3
	Tinggi	19
	Rendah	2
	Sangat Rendah	86

Berdasarkan hasil Uji Klasifikasi dapat disimpulkan bahwa tingkat Stress Kerja pada wanita karir dengan peran ganda di Surabaya berada pada kategori sangat rendah. Hasil tersebut diperkuat oleh analisis klasifikasi yang menunjukkan bahwa dari 110 responden, sebanyak 86 responden berada pada kategori sangat rendah, 2 responden berada pada kategori rendah, 19 responden berada pada kategori tinggi, dan 3 responden berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 3. Kategori Skala Dukungan Sosial

Variabel	Kategorisasi	N
Dukungan Sosial	Sangat Tinggi	110

Berdasarkan hasil Uji Klasifikasi pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat Dukungan Sosial berada pada kategori sangat tinggi untuk keseluruhan responden sebanyak 110.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

R	R Square	F	Sig.
0,805	0,648	98,498	0,000

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 98,498 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan sosial secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan kestabilan emosi pada wanita karir dengan tugas atau tanggung jawab lebih dari satu di Surabaya. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut apabila dianalisis secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada tingkat kestabilan emosi responden.

Hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,805. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama dengan kestabilan emosi berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya, nilai *R Square* sebesar 0,648 menunjukkan bahwa sebesar 64,8% variasi kestabilan emosi dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan dukungan sosial. Sementara itu, 35,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Variabel	t	Sig.
Stress Kerja	-4,4147	0,000
Dukungan Sosial	9,574	0,000

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel diatas, variabel Stres Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -4,4147, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kestabilan emosi pada wanita karir dengan tugas atau tanggung jawab lebih dari satu di Surabaya. Selain itu, arah koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan hubungan negatif. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kestabilan emosi pada wanita karir yang memiliki peran ganda.

Pada variabel dukungan sosial nilai t hitung sebesar 9,574, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan Kestabilan Emosi pada wanita karir dengan tugas atau tanggung jawab lebih dari satu di Surabaya. Selain itu, arah koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan hubungan positif. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi juga kestabilan emosi pada wanita karir yang memiliki peran ganda.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat stres kerja, dukungan sosial, dan kestabilan emosi pada wanita karier dengan peran ganda di Surabaya berada pada kategori yang cenderung baik. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menjalankan tanggung jawab sebagai pekerja dan anggota keluarga tanpa mengalami gangguan emosional yang berarti. Kestabilan emosi mencerminkan kemampuan individu dalam mengendalikan dan menyesuaikan respons emosinya ketika menghadapi berbagai tekanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga tidak mudah mengalami perubahan emosi yang berlebihan. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), kondisi emosional seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya tekanan yang dihadapi, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menilai dan mengelola tekanan tersebut. Selain itu, dukungan dari keluarga, pasangan, maupun lingkungan kerja turut membantu individu merasa lebih dihargai dan memperoleh bantuan ketika menghadapi kesulitan. Dukungan tersebut dapat memperkuat kemampuan individu dalam mempertahankan kestabilan emosinya selama menjalankan peran ganda. Pengalaman responden dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan keluarga juga memungkinkan mereka memiliki kemampuan penyesuaian diri yang lebih baik sehingga mampu menghadapi berbagai tuntutan secara lebih efektif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa kestabilan emosi pada wanita karier dengan peran ganda dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan serta dukungan yang diperoleh dari lingkungan. Kedua hal tersebut membantu responden mempertahankan kondisi emosinya sehingga tetap dapat menjalankan peran di lingkungan kerja maupun keluarga dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama diterima, sehingga dapat dipahami bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berhubungan dengan kestabilan emosi responden. Temuan ini menunjukkan bahwa kestabilan emosi pada wanita karir yang menjalankan peran ganda bukanlah kondisi yang dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai aspek psikologis dan sosial. Dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga, wanita karir menghadapi berbagai tuntutan yang berasal dari lingkungan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi bagaimana individu mengelola dan mengekspresikan emosinya. Secara teoritis, individu yang menghadapi tuntutan pekerjaan akan melakukan proses penilaian terhadap tekanan yang dihadapi (*cognitive appraisal*). Penilaian tersebut kemudian diikuti dengan berbagai bentuk strategi penyesuaian diri (*coping*) yang dipengaruhi oleh sumber daya internal maupun eksternal. Salah satu sumber daya eksternal yang penting adalah dukungan sosial dari keluarga, pasangan, rekan kerja, maupun lingkungan sekitar. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama menjadi faktor yang relevan dalam menjelaskan kondisi kestabilan emosi seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Lazarus dan Folkman (1984) yang menjelaskan bahwa respons emosional individu terhadap suatu tekanan dipengaruhi oleh bagaimana individu menilai situasi yang dihadapi serta sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya. Dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya yang dapat membantu individu menghadapi tekanan, sedangkan stres kerja merupakan bentuk tuntutan yang harus dikelola agar tidak berkembang menjadi gangguan psikologis yang lebih berat. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kestabilan emosi wanita karir dengan peran ganda merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan. Semakin kompleks tuntutan yang dihadapi seseorang, maka semakin penting pula peran sumber daya psikologis dan sosial dalam membantu individu mempertahankan keseimbangan emosinya.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kestabilan emosi, di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kestabilan emosi. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kestabilan emosi pada wanita karir dengan tugas atau tanggung jawab lebih dari satu. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami responden belum tentu berkaitan dengan kemampuan mereka dalam menjaga kestabilan emosi. Secara teoritis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui teori Emotion Regulation yang dikemukakan oleh Gross (1998; 2015). Gross menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam mengelola emosi sangat menentukan bagaimana seseorang merespons situasi yang menimbulkan tekanan. Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik tetap mampu mempertahankan kestabilan emosinya meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, menurut Aldwin (2011), dampak stres dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan *coping*. Tidak semua individu memberikan respons yang sama terhadap tekanan kerja. Sebagian individu mampu mengubah tekanan menjadi tantangan yang dapat dihadapi, sehingga stres kerja yang dialami tidak selalu berdampak pada kondisi emosionalnya. Dalam konteks penelitian ini, responden merupakan wanita karir yang telah menjalankan lebih dari satu peran dalam kehidupan sehari-hari. Pengalaman tersebut memungkinkan responden telah memiliki kemampuan adaptasi yang baik sehingga tekanan pekerjaan yang dialami tidak secara langsung memengaruhi kestabilan emosinya.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kestabilan emosi, di mana semakin tinggi persepsi dukungan sosial maka semakin tinggi kestabilan emosi. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian, hipotesis ini ditolak. Penolakan hipotesis bukan disebabkan karena tidak adanya hubungan, melainkan karena arah hubungan yang diperoleh tidak sesuai dengan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk berbeda dari arah hubungan yang diharapkan, sehingga hipotesis yang diajukan tidak dapat didukung. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan dukungan sosial belum tentu selalu diikuti oleh peningkatan kestabilan emosi. Dalam psikologi sosial, efektivitas dukungan sosial tidak hanya bergantung pada banyaknya dukungan yang diterima, tetapi juga pada kualitas, bentuk, waktu pemberian, dan bagaimana individu mempersepsikan dukungan tersebut. Menurut Cohen dan Wills (1985), dukungan sosial akan memberikan manfaat yang optimal apabila sesuai dengan kebutuhan individu. Dukungan yang tidak sesuai dengan kondisi atau kebutuhan penerima belum tentu memberikan efek positif terhadap kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, perbedaan persepsi terhadap dukungan sosial dapat menyebabkan hasil yang berbeda pada setiap individu. Selain itu, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kestabilan emosi kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti regulasi emosi, resiliensi, strategi *coping*, maupun karakteristik kepribadian. Dengan demikian, hubungan antara dukungan sosial dan kestabilan emosi perlu dipahami sebagai hubungan yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis maupun sosial.

Hasil hipotesis ini juga didukung oleh analisis sumbangan efektif yang menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 64,8% terhadap kestabilan emosi. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan tingkat kestabilan emosi pada wanita karier dengan peran ganda di Surabaya, sementara 35,2% variasi kestabilan emosi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan sosial memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kestabilan emosi, faktor-faktor lain seperti karakteristik biologis, pengalaman hidup, kemampuan mengelola kecemasan, regulasi emosi, dan kemampuan adaptasi diri diduga turut berkontribusi terhadap 35,2% variasi kestabilan emosi yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan sosial secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan kestabilan emosi pada wanita karir dengan tugas atau tanggung jawab lebih dari satu di Surabaya. Secara parsial, stres kerja dan dukungan sosial juga berhubungan signifikan dengan kestabilan emosi.

Temuan ini menunjukkan bahwa kestabilan emosi dipengaruhi oleh interaksi faktor psikologis dan sosial, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga secara bersamaan. Wanita karir disarankan menerapkan strategi pengelolaan stres yang adaptif serta memanfaatkan dukungan sosial secara optimal. Penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan variabel lain dan melibatkan karakteristik responden yang lebih beragam.

Referensi

1. Aldwin, C. M. (2011). Stress and coping across the lifespan. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 15–34). Oxford University Press.
2. Amelia, L. F., & Ramadhani, R. K. (2022). Dinamika konflik peran ganda dan psychological distress pada wanita karir. *Acta Psychologia*, 3(2), 98–104. doi: 10.21831/ap.v3i2.40390
3. Anggraeni, Wahyu Putri, and Uji Multikolinieritas. 2015. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Perencanaan Karir Individual Pada Wanita Yang Memiliki Konflik Peran Ganda.” 4(1): 1–21.
4. Baethge, A., Vahle-Hinz, T., & Rigotti, T. (2020). Coworker support and its relationship to allostasis during a workday: A diary study on trajectories of heart rate variability during work. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 506–526. doi: 10.1037/apl0000445
5. 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>
6. Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
7. Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
8. Jannah, M., Afdal, A., & Hariko, R. (2024). Problematika peran ganda wanita karir: Strategi bimbingan dan konseling dengan konseling feminist dalam mengatasi tantangan. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 6(2), 68–79. doi: 10.32939/ijcd.v6i2.4100
9. Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2008). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (3rd ed.). McGraw-Hill.
10. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
11. Rahmayati, T. E. (2020). Konflik peran ganda pada wanita karier. *Jurnal At-Taujih: Bimbingan dan Konseling Islam*, 3(2), 152–165. doi: 10.33395/juripol.v3i1.10920
12. Rizqi, M. A., & Santoso, S. A. (2022). Peran ganda wanita karir dalam manajemen keluarga. *Jurnal Manajerial*, 9(01), 73–85. doi: 10.30587/jurnalmanajerial.v9i01.3483
13. Sansano-Nadal, O., Giné-Garriga, M., Rodríguez-Roca, B., Guerra-Balic, M., Ferri, K., Wilson, J. J., Caserotti, P., Olsen, P. Ø., Blackburn, N. E., Rothenbacher, D., Dallmeier, D., Roqué-Figuls, M., McIntosh, E., & Martín-Borràs, C. (2021). Association of self-reported and device-measured sedentary behaviour and physical activity with health-related quality of life among European older adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), Article 13252. doi: 10.3390/ijerph182413252
14. Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
15. Sukaesi, T., Fitri, Y. A., Ani, T. R., & Setiawati, M. (2025). Manajemen stres dan kesejahteraan individu dalam perspektif psikologi manajemen. *Jurnal Media Akademik*, 3(12). doi: 10.62281/jqyshp29
16. Sultan, Universitas, Muhammad Syafiudin, Witri Lusdiandari, Universitas Sultan, and Muhammad Syafiudin. 2025. “Manajemen Stres Pada Wanita Karir.” VIII(1): 22–33.
17. Widiastuti, R., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan wanita. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123–132.
18. Ying, Emily, and Yang Chan. 2021. “Research in Health-Emergency and Disaster Risk Management and Its Potential Implications in the Post COVID-19 World.” : 21–23.
19. Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2