

## Regulasi Emosi dan Stres Kerja pada Karyawan

Andrea Vilkanova Matius Maki<sup>1</sup>, Deasy Christia Sera<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>*Psikologi, Universitas Merdeka Malang. 081261334301*  
*e-mail: vilkanovaandrea@gmail.com<sup>1</sup>, deasy.sera@unmer.ac.id<sup>2</sup>*

### ABSTRAK

#### **Kata Kunci:**

Regulasi Emosi  
Stres Kerja  
Karyawan

Stres kerja merupakan suatu respon dari psikologis serta fisik terhadap keadaan ataupun suatu perubahan yang terjadi di lingkungan yang dirasa mengganggu dan mempengaruhi hasil kerja, Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah regulasi emosi. Regulasi emosi ialah salah satu cara untuk menangani masalah yang terjadi salah satunya adalah masalah pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh regulasi emosi terhadap stres kerja pada karyawan PT. X di kota Batam. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 270 responden dengan pengambilan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu *Emotion Regulation Questionnaire (ERQ)* dan Stres Kerja. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikan  $(0.000) < 0.05$  dengan nilai koefisien yang negatif yaitu  $r = - 0.632$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara regulasi emosi terhadap stres kerja pada karyawan PT. X dengan arah pengaruh negatif artinya semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin rendah stres kerja pada karyawan PT. X.

### ABSTRACT

#### **Keyword:**

*Emotion Regulation*  
*Job Stres*  
*Employee*

*Job stress is a psychological and physical response to circumstances or changes that occur in the environment that are felt to interfere with and affect work results, one of the factors that affect work stress is emotion regulation. Emotion regulation is one way to deal with problems that occur, one of which is work problems. The purpose of this study is to determine the effect of emotion regulation on job stress in employees of PT X in Batam city. This research method is quantitative. The sample used in this research was 270 respondents with accidental sampling technique. Data collection using two scales, namely Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) and Job Stress. Data analysis was performed with simple regression analysis. The results of data analysis showed a significant value  $(0.000) < 0.05$  with a negative coefficient value of  $r = - 0.632$ . The conclusion of this research is that there is a significant influence between emotion regulation on work stress in employees of PT X with a negative direction of influence, meaning that the higher the emotion regulation, the lower the work stress in PT X employees.*

## I. PENDAHULUAN

Interaksi antara lingkungan kerja, pekerjaan dengan karyawan akan menciptakan jasa ataupun barang. Kemudian, karyawan akan memperoleh imbalan berdasarkan kinerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik yang dimana dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu konsekuensi dari proses kerja, karyawan dapat mengalami stres. Stres yang terjadi dalam lingkungan kerja diartikan sebagai stres kerja. Stres kerja dialami oleh berbagai bidang pekerjaan salah satunya yaitu bidang manufaktur. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang menyediakan layanan dalam memproduksi sesuatu sesuai dengan permintaan konsumen oleh karena itu karyawan diharuskan untuk mengerjakan pekerjaan dalam batas waktu tertentu. PT. X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mesin-mesin pertambangan yang merupakan *main contractor* dari proyek yang sedang dikerjakan dengan melibatkan *subs contractor*.

Hal tersebut mengakibatkan karyawan memiliki banyak permintaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan adanya tuntutan tersebut karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dengan waktu yang singkat hal ini bisa mengakibatkan stres kerja karyawan. Stres kerja yang terjadi pada karyawan menjadi permasalahan yang harus dihadapi dan diatasi oleh perusahaan hal ini dikarenakan karyawan merupakan aspek yang penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan dalam melakukan pekerjaannya oleh karena itu karyawan diharapkan memiliki mental yang sehat.

Berdasarkan data *Health and safety Executive* tahun 2021 menunjukkan bahwa sebanyak 822.000 pekerja menderita stres terkait pekerjaan, depresi dan kecemasan. Sebanyak 451.000 kasus baru pekerja yang menderita stres terkait depresi atau kecemasan [1]. Stres kerja menjadi masalah yang cukup serius di Indonesia. Bersumber dari hasil riset kesehatan dasar tahun 2018, bahwa jumlah gangguan mental sebanyak 10,36%, selanjutnya angka stres kerja sebanyak 58,89% [2]. Menurut data dari badan Pusat Statistika tahun 2022, total angkatan kerja di Indonesia hingga 144,01 juta orang dan jumlah penduduk yang mempunyai pekerjaan sebanyak 135,61 juta orang [3].

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh penulis terhadap 30 karyawan PT.X menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki stres kerja yang tinggi. Hal tersebut dilihat dari Pra-penelitian yang menggunakan 3 aspek yaitu pada aspek fisiologis terdapat 19 orang (63,3%) mengalami sakit kepala pada saat ataupun setelah bekerja, kemudian pada aspek psikologi menunjukkan bahwa terdapat 16 orang (53,3%) merasa tertekan sehingga menjadi cepat marah dan pada aspek perilaku menunjukkan hasil terdapat 14 orang (46,7%) yang dimana karyawan mengalami gangguan tidur. Stres kerja yakni sebuah respon yang dihasilkan berupa keadaan fisik serta psikologis yang dimunculkan ketika terjadinya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan yang ada [4].

Permasalahan terkait stres kerja harus diperhatikan secara intensif, karena kondisi tersebut dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan bisa terjadi pada saat karyawan mengalami tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi batas normal serta

kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai. Ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh stres kerja, didasarkan Hurrell *et al* dalam [5] faktor yang bisa menimbulkan stres kerja meliputi: peranan individu dalam organisasi, faktor dalam pekerjaan, hubungan pekerjaan, perkembangan karir, iklim dan struktur organisasi, tuntutan dan luar pekerjaan serta kepribadian. Faktor eksternal dan internal juga mampu mempengaruhi stres kerja. Faktor eksternal yang dimaksud disini yaitu konflik peran serta dukungan sosial yang bersumber dari hubungan dengan rekan kerja, atasan ataupun kolega dan faktor internal yang meliputi kepribadian seseorang itu sendiri. [6].

Faktor-faktor yang ditunjukkan ini dapat membuat karyawan mudah mengalami stres kerja yang dapat menimbulkan emosi negatif. Emosi negatif yang tidak dijaga dengan benar maka akan memunculkan tindakan-tindakan yang tidak terkontrol. Karyawan diharapkan memiliki sistem pengaturan emosi yang baik, yang dimana karyawan diharapkan mampu mengolah emosi negatif menjadi emosi positif. Usaha dalam mengatasi permasalahan stres kerja tersebut yaitu dengan cara melatih regulasi emosi [7].

Stres kerja yang karyawan alami dapat memberikan pengaruh negatif bagi keberlangsungan karyawan. Stres kerja yang terjadi di karyawan akan memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi kerja [8] selain motivasi kerja, stres kerja juga memberikan pengaruh negatif pada semangat bekerja. Stres kerja yang tidak ditanggulangi dengan benar juga berdampak negatif dikinerja karyawan serta karyawan dapat mengalami penurunan kepuasan terhadap hasil kerja [9]. Selain itu juga stres kerja dapat memicu resiko yang fatal yaitu kecelakaan kerja. Regulasi emosi menjadi faktor yang diyakini dapat membantu seseorang untuk mencapai kehidupan yang berfungsi secara normal serta mengatasi dan merespon secara tepat. Orang yang memiliki regulasi emosi yang baik akan bisa memilih dan merubah keadaan, menyelesaikan masalah serta berpikir positif terhadap permasalahan [10].

[11] melakukan penelitian pada 36 anggota kepolisian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kecerdasan emosi dengan stres kerja, diperoleh hasil bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan diantara kecerdasan emosi dan stres kerja. Pelatihan regulasi emosi juga berperan penting untuk menurunkan stres kerja dibuktikan oleh penelitian [12] yang dimana pelatihan regulasi emosi yang diberikan kepada anggota reskrim menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi membantu anggota reskrim untuk mengurangi stres pekerjaan. Penelitian yang dilaksanakan [13] juga menunjukkan terdapat korelasi negatif diantara regulasi emosi dan stres yang mempunyai arti bahwa makin baik regulasi emosi yang dimiliki seseorang maka makin sedikit stres yang mereka alami. Pelatihan regulasi emosi juga berperan penting untuk menurunkan stres kerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang dimana penelitian sebelumnya tidak menggunakan karyawan bidang manufaktur dan skala yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan sebelumnya, selain itu juga kondisi pada penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini cukup berbeda yang dapat dilihat dari sosial budaya dan tempat penelitian dilakukan sehingga terdapat keterbaruan penelitian guna mengungkapkan fenomena yang ada terutama dengan subjek karyawan bidang manufaktur. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini

adalah terdapat pengaruh regulasi emosi secara negatif terhadap stres kerja pada karyawan PT.X di Kota Batam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh regulasi emosi terhadap stres kerja karyawan PT.X di Kota Batam.

## II. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasi. Menurut [14] Penelitian korelasi yakni penelitian yang bertujuan untuk mencari arah hubungan dan kekuatan antara variabel-variabel yang digunakan pada penelitian dalam kasus ini, untuk menunjukkan bagaimana stres kerja berkorelasi dengan regulasi emosi.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu stres kerja sebagai variabel terikat dan regulasi emosi sebagai variabel bebas. Stres Kerja adalah suatu respon yang dapat dilihat secara psikologis ataupun fisik yang diakibatkan oleh ketidak seimbangan diantara tuntutan dan kemampuan serta terjadinya perubahan baik secara internal maupun eksternal serta menimbulkan perasaan tertekan yang mengganggu dan mempengaruhi hasil kerja yang diukur menggunakan aspek perilaku, aspek psikologis, serta aspek fisik. Regulasi emosi adalah sebuah tahap instrinsik maupun ekstrinsik yang dimana diperlukannya pemantauan, evaluasi, modifikasi reaksi emosi agar mencapai tujuan yang dimana melibatkan individu dan situasi di dalamnya serta sebagai kemampuan adaptif yang penting dalam kualitas hidup yang diukur menggunakan *expressive suppression* serta *cognitive reappraisal*.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.X yang berjumlah 828 orang. Partisipan pada penelitian ini sebanyak 270 karyawan PT.X, penelitian ini menggunakan *accidental sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. [15] menjabarkan *accidental sampling* merupakan teknik penentu sampel yang didasarkan kebetulan, yakni siapa saja karyawan yang dengan kebetulan berjumpa dengan peneliti bisa dipakai sebagai sampel, apabila dipandang karyawan itu cocok sebagai sumber data.

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yakni skala regulasi emosi dan stres kerja. Pengukuran regulasi emosi menggunakan *Emotion Regulation Questionnaire (ERQ)* yang dibuat oleh Gross dan Jhon dan telah diterjemahkan oleh [16]. Skala ini berjumlah 10 item yang terdiri dari dua strategi yaitu *Cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*. Telah dilakukan uji reliabilitas pada skala ini dengan nilai *Crobanch's alpha* 0.746.

Selanjutnya, pengukuran stres kerja pada penelitian ini menggunakan skala stres kerja yang dikembangkan oleh [4]. Skala ini terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek perilaku, aspek psikologis dan aspek fisiologis. Telah dilakukan uji reliabilitas pada skala ini dengan nilai *Crobanch's alpha* 0.821.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana sebagai uji hipotesis. Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi yang pertama menggunakan uji normalitas dengan tujuan untuk melihat apakah variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Data

dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat signifikansi  $p > (0,05)$ , sebaliknya jika  $p < (0,05)$  maka dapat dikatakan distribusinya tidak normal [17]. Uji kedua yaitu linearitas untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang akan digunakan memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikan pada deviation from linearity lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2017).

Regresi merupakan metode yang bertujuan guna melihat apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat selain itu uji hipotesis ini guna melihat apakah hubungan tersebut signifikan ataupun tidak. Dikatakan regresi linear sederhana apabila variabel bebas dan variabel terikat hanya berjumlah satu saja [18].

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. X yang berada di Kota Batam. Jumlah populasi karyawan pada PT. X adalah 829 orang. Berdasarkan perhitungan, sampel yang terlibat pada penelitian ini sebanyak 270 orang karyawan dengan rentang usia 20 tahun hingga usia 50 tahun ke atas. Pemilihan subjek penelitian dilakukan oleh penulis dengan persetujuan dari subjek dan telah memenuhi kriteria. Data-data karakteristik subjek penelitian meliputi jenis kelamin, usia, divisi dan lama bekerja dari subjek penelitian berikut adalah hasil dari data responden yang terlibat dalam penelitian ini.

**Tabel 1.** Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	84	31,2%
Laki – Laki	186	68,8%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 186 responden (68,8%) dan responden perempuan sebanyak 84 orang (31,2%).

**Tabel 2.** Distribusi responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	%
21-30 Tahun	148	54,81%
31-40 Tahun	109	40,37%
41+ Tahun	13	4,8%

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa rentang usia karyawan pada PT. X di Kota Batam berada pada masa dewasa. Sebanyak 148 responden berada pada usia 21 – 30 tahun, 109 responden berada pada usia 31 – 40 tahun dan 13 responden berada pada usia 41 tahun keatas.

**Tabel 3.** Distribusi responden berdasarkan divisi

Divisi	Frekuensi	%
Welder	55	20,4%
Fitter	17	6,3%
Helper	78	28,9%
SPV	14	5,2%
Formen	16	5,8%
HSE	35	13,0%
QC	55	20,4%

Berdasarkan tabel 5 terkait dengan distribusi divisi pada karyawan PT. X di Kota Batam memiliki beberapa divisi yaitu divisi Welder sebanyak 55 responden (20,4%), Fitter terdapat 17 responden (6,3%), Helper sebanyak 78 responden (28,9%), SPV sebanyak 14 responden (5,2%), Formen sebanyak 16 responden (5,8%) HSE sebanyak 35 responden (13,0%) dan QC sebanyak 55 responden (20,4%).

**Tabel 4.** Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	%
< 1 Tahun	111	41,1%
> 1 Tahun	159	59%

Berdasarkan tabel 5 mengenai distribusi masa kerja, responden penelitian pada PT. X di Kota Batam menunjukkan bahwa sebanyak 111 responden bekerja kurang dari 1 tahun dan 159 responden sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Menurut Wibowo [19] masa kerja baru yaitu < 1 dan masa kerja lama yaitu  $\geq 1$  tahun.

**Tabel 5 .** Distribusi Frekuensi dan Persentase Kategorisasi Data Regulasi Emosi

Regulasi Emosi	Frekuensi	Presentase
Rendah	3	1%
Sedang	20	7%
Tinggi	247	92%

Tabel di atas menunjukkan bahwa subjek atau responden dengan jumlah 270 karyawan PT. X memiliki beberapa tingkat regulasi emosi yakni sebanyak 247 responden (92%) memiliki regulasi emosi yang tinggi, lalu terdapat 20 (7%) responden memiliki regulasi emosi sedang dan 3 responden (1%) memiliki regulasi emosi yang rendah.

**Tabel 6 .** Distribusi Frekuensi dan Persentase Kategorisasi Data Stres Kerja

Stres Kerja	Frekuensi	Presentase
Rendah	166	61,5%
Sedang	104	38,5%
Tinggi	-	-

Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek atau responden dengan jumlah 270 karyawan PT. X memiliki dua tingkat stres kerja yaitu 166 responden (61,5%) memiliki stres kerja yang rendah dan 104 responden (38,5%) responden memiliki stres kerja yang sedang.

Selain melakukan pengkatagorisasian karakteristik subjek atau responden, peneliti juga melakukan uji statistik melalui uji asumsi dan uji hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel yang diteliti. Berikut adalah hasil nilai alat ukur, hasil uji asumsi, dan uji hipotesis dengan metode uji regresi linear sederhana :

**Tabel 7 . Nilai Alat Ukur**

No	Variabel	Min-Maks	M	SD	A
1	Regulasi Emosi (X)	10-60	35	3	0,746
2	Stres Kerja (Y)	20-80	50	3	0,821

Kesimpulan yang dapat dilihat berdasarkan nilai reliabilitas pada tabel di atas adalah kedua skala tersebut cukup layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 8 . Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**

Variabel	p(Sig)	Keterangan
Regulasi Emosi (X) dan Stres Kerja (Y)	0,200	Normal

Hasil uji normalitas regulasi emosi dan stres kerja menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal dengan nilai sig. Sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

**Tabel 9 . Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian**

Variabel	F	P	Keterangan
Regulasi Emosi (X) dan Stres Kerja (Y)	1,075	0,370	Linier

Hasil uji linearitas pada variabel regulasi emosi dan stres kerja menunjukkan bahwa nilai signifikan deviation from linearity sebesar  $0,370 > 0,05$  yang berarti dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linear.

**Tabel 9 . Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian**

Variabel	B	B	SE	T	Sig
Konstanta	46,846		,078	600,313	0,000
Variabel bebas	-,023	-,632	,002	-13,337	0,000
R <sup>2</sup>	0,399				
F	177,864				0,000

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa regulasi emosi mempunyai pengaruh terhadap stres kerja, dilihat dari sig  $0,000 < 0,05$ . adapun arah yang ditunjukkan pada hasil uji regresi adalah negatif dilihat dari nilai  $\beta = -,632$  yang dimana terdapat tanda negatif. Regulasi emosi mampu menjelaskan besar pengaruh pada stres kerja  $R^2 = 0,399$  atau sebesar 39,9%, dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa regulasi emosi berpengaruh terhadap stres kerja dapat diterima.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh regulasi emosi terhadap stres kerja, berdasarkan hasil uji hipotesis nilai signifikan pada penelitian ini sebesar  $0,000 < 0,05$  maka diketahui bahwa regulasi emosi berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian analisis data menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi seseorang maka semakin rendah pula tingkat stres kerja. Hasil analisa data menggunakan analisis regresi linear sederhana regulasi emosi berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT X. Hal ini diperoleh dari nilai R Square regulasi emosi berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi emosi dan stres kerja memiliki arah pengaruh yang negatif yang dimana ketika karyawan memiliki regulasi emosi yang baik, maka stres kerja akan mengalami penurunan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [20] yang mana terdapat hasil adanya pengaruh negatif antara regulasi emosi dengan stres kerja karyawan instalasi Gizi Rumah Sakit X. Karyawan yang memiliki regulasi emosi yang tinggi maka akan semakin rendah perilaku stres kerjanya. Menurut Theorel [21] salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah kontrol terhadap mental yang berkaitan dengan regulasi emosi yang baik dalam menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] yang dimana menemukan terdapat hubungan yang signifikan dan linear antara regulasi emosi dengan stres kerja yang dimana membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah regulasi emosi dan sebaliknya semakin tinggi regulasi emosi pada karyawan maka stres kerja akan rendah.

Berdasarkan hasil dari tingkat kategorisasi pada variabel regulasi emosi yang dialami oleh subjek pada penelitian ini berada pada tingkat tinggi dengan banyak presentase sebesar 92% yang dimana dapat diartikan bahwa karyawan pada PT.X memiliki regulasi emosi di dalam dirinya. Hal ini menunjukkan bahwa ada keyakinan yang tinggi pada diri karyawan untuk mengontrol emosi selama bekerja, dengan kategori regulasi emosi yang tinggi ini dapat dimaknai bahwa memungkinkan individu tidak terpengaruh oleh emosi-emosi negatif yang dialaminya sehingga memungkinkan untuk bertindak dan berpikir dengan baik.

Berdasarkan kategorisasi variabel stres kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki stres kerja rendah yang berjumlah 166 responden (61,5%) dan karyawan yang memiliki stres kerja sedang berjumlah 104 responden (38,5%). Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki stres kerja yang rendah. Rendahnya angka stres kerja ini



dapat ditinjau berdasarkan hasil jawaban responden dengan aitem “Saya merasa baik-baik saja, meskipun berada dibawah tekanan pekerjaan” sebanyak 182 responden memberikan jawaban setuju dan 26 responden menjawab sangat setuju hal ini menolak adanya tekanan saat bekerja yang berkaitan dengan faktor psikologis. Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pada seseorang adalah perilaku, pada aitem “Saya bersemangat saat berangkat kerja” sebanyak 175 responden memberi jawaban setuju dan 64 responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. X tidak mengalami perubahan dalam kebiasaan hidup seseorang yang mana berkaitan dengan perilaku. Karyawan yang memiliki stres kerja sedang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor pribadi [4].

Penelitian ini melibatkan responden laki-laki dan perempuan dengan jumlah yang berbeda, jumlah laki-laki sebanyak 186 responden dan perempuan sejumlah 84 responden dalam penelitian ini jenis kelamin laki-laki lebih banyak mendominasi pada penelitian. Berdasarkan analisa data pada PT.X Sebanyak 63 responden (23,3%) karyawan laki-laki mengalami stres kerja sedang. Hal ini tidak sejalan dengan yang disampaikan oleh Miller [23] yang dimana jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki, pekerja perempuan lebih sering mengalami banyak stres. Pada penelitian ini hanya 41 karyawan perempuan yang mengalami stres kerja sedang.

Sebagian besar usia responden berada pada rentang usia dewasa awal dan dewasa madya. Menurut Harlock [24] masa dewasa awal berada pada usia 21-40 tahun dan dewasa madya dimulai pada usia 41-60. Karyawan pada PT. X sebanyak 148 responden berada pada usia 21 – 30 tahun, 109 responden berada pada usia 31 – 40 tahun dan 13 responden berada pada usia 41 tahun keatas. Menurut [25] dalam masa dewasa awal peristiwa-peristiwa yang terjadi dan dialami menjadi salah satu faktor menimbulkan stres. Hal tersebut mendukung hasil penelitian pada PT. X yang dimana terdapat 51 responden (19%) pada usia 21 – 30 tahun mengalami stres kerja sedang. Pada masa dewasa awal, adanya hubungan antara tingkat stres dengan cara penangan masalah dengan tingkat tekanan psikologis, walaupun terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam adanya tekanan psikologi, gaya penanganan emosional, gaya penanganan sikap acuh tak acuh, harga diri dan dukungan sosial [25].

Penelitian yang dilakukan di PT.X melibatkan pekerja yang bekerja di lapangan dan terdiri dari beberapa divisi. Pekerja yang bekerja di lapangan lebih berpeluang mengalami stres kerja dua kali lipat dibandingkan karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Berdasarkan analisa data yang di dapat karyawan PT.X yang lebih banyak mengalami stres kerja berada pada divisi QC yang dimana sebanyak 28 responden (10,4%) mengalami stres sedang. Divisi *Quality control* pada PT.X memiliki beban kerja dalam memeriksa kualitas produk, mengembangkan dan menerapkan prosedur dalam kualitas serta memantau dan mengevaluasi kualitas produk yang telah di produksi.

Pekerja yang memiliki rutinitas kerja yang monoton dan kurangnya stimulus baru dapat menimbulkan kejenuhan, selain itu juga masa kerja yang lebih lama dapat menimbulkan stres kerja yang dimana dapat mempengaruhi tanggung jawab dan beban kerja [26]. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.X di Kota Batam bahwa sebanyak 71 responden (26,3%) mengalami stres kerja sedang. Hasil penelitian tersebut juga didukung Wibowo [19] masa kerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja yang dimana pada masa kerja baru karyawan mengalami stres kerja akibat beradaptasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sedangkan tenaga kerja lama juga tetap dapat mengalami stres namun diakibatkan oleh kejenuhan.

Hasil penelitian di PT.X ini sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh [24] yang dimana adanya korelasi negatif yang signifikan antara regulasi emosi dengan tingkat stres kerja, yang dimana dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi, maka semakin rendah tingkat stres kerja pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa regulasi emosi berpengaruh pada stres kerja sebesar 37%. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [27] yang dimana menunjukkan adanya pengaruh pelatihan regulasi emosi terhadap penurunan stres kerja yang dilakukan dengan cara eksperimen yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan regulasi emosi dapat menurunkan stres kerja pada perawat.

#### **IV. SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. X di Kota Batam dengan status karyawan kontrak memiliki stres kerja yang rendah dan regulasi emosi yang tinggi. Sehingga regulasi emosi memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. X di Kota Batam. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hubungan negatif yang dimana dapat diartikan semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin tinggi stres kerja.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh regulasi emosi terhadap stres kerja. Bagi individu yang memiliki regulasi emosi yang rendah diharapkan dapat meningkatkan regulasi emosi dan bagi individu yang memiliki stres kerja sedang diharapkan untuk memperhatikan sumber stres agar tidak memicu stres kerja yang tinggi dan diharapkan lebih memahami dan meningkatkan regulasi emosi, selain itu juga bagi pihak perusahaan diharapkan mengadakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan bagaimana cara menekan tingkat stres kerja dan memperhatikan sumber stres kerja yang berasal dari dalam perusahaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian yang sudah disampaikan pada pembahasan yang dimana penelitian hanya menggunakan satu faktor stres kerja yaitu regulasi emosi diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambah faktor lainnya selain itu juga keterbatasan pada waktu diharapkan pada saat penelitian dilakukan untuk mengatur dan memastikan waktu ketersediaan karyawan sehingga dengan melihat keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan lebih mendalam dan terperinci.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] H. and S. Executive, "Health and safety at work: Summary statistics for Great Britain 2021." [Online]. Available: <https://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh2021.pdf>
- [2] B. P. dan P. Kesehatan., "Laporan Riset Kesehatan Dasar (Riskesmas) 2018.," Badan kebijakan. Kemkes.go.id. [Online]. Available: <http://www.badankebijakan.kemkes.go.id/laporan-hasil-riset-kesehatan-dasar-riskesmas/>
- [3] D. S. K. dan Ketenagakerjaan, "Keadaan angkatan kerja di Indonesia."
- [4] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku Organisasi," 16 th ed., salemba Empat, 2015.
- [5] G. Y. Asih, H. Widhiastuti, and R. Dewi, "Stres Kerja," in *Perpustakaan Nasional : Katalog dalam Terbitan (KDT)*, 2008, p. 282.
- [6] N. A. Zulfa, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja," *universitas Ahmad Dahlan*, pp. 92–97, 2020.
- [7] D. Goleman, *Emotional Intelligence. Terjemahan Hermaya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- [8] A. widya Nanda and A. Sugiarto, "STRES KERJA: PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN," *Jurnal ilmu sosial dan Humaniora*, vol. 9, no. 2, pp. 276–288, 2020.
- [9] Monaliza, M. aries Fiqri, R. Pranata, N. Nellitawati, and S. Marsidin, "Stres Kerja Pegawai," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 6, no. 2, pp. 12785–12790, 2022.
- [10] F. Gina and Y. Fitriani, "Regulasi Emosi dan Parenting Stres pada Ibu bekerja," *Jurnal kajian ilmiah*, vol. 22, no. 1, pp. 45–52, 2022.
- [11] M. I. Baharudin, M. Jufri, and A. N. Hamid, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar," *Jurnal psikologi Talenta*, vol. 5, no. 1, pp. 1–11, 2019.
- [12] P. Pusvitasari, H. Wahyuningsih, and Y. D. Astuti, "EFEKTIVITAS PELATIHAN REGULASI EMOSI UNTUK MENURUNKAN STRES KERJA PADA ANGGOTA RESKRIM THE EFFECTIVENESS OF EMOTION REGULATION TRAINING TO REDUCE WORK STRESS AMONG CRIMINAL POLICEMAN," 2016.
- [13] W. Riyani and F. A. Rohmah, "Hubungan antara regulasi emosi dan penyesuaian diri dengan stres perawat yang bertugas diruang isolasi pasien Covid-19," *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, vol. 3, no. 1, pp. 10–17, 2021.
- [14] S. Azwar, *metode penelitian psikologi II*. Pustaka Pelajar. Pustakapeljar.co.id, 2017.
- [15] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, no. April. 2016.
- [16] H. A. Radde, Nurrahmah, Nurhikmah, and S. A. N. Auli, "Uji Validitas Konstrak dari Emotion Regulation Questionnaire Versi Bahasa Indonesia dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis," *Jurnal psikologi karakter*, vol. 1, no. 2, pp. 152–160, 2021.

- [17] Nuryadi, T. D. Astuti, E. S. Utami, and M. Budiantara, *Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian*. 2017.
- [18] A. Juliandi, Irfan, and S. Manurung, *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. UMSU PRESS, 2014.
- [19] H. K. F. Fatin, R. Handayani, A. Irfandi, and P. Handayani, “Hubungan Antara Masa Kerja dan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi,” *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Gizi (JIG)*, vol. 1, no. 4, pp. 156–165, 2023, doi: <https://doi.org/10.55606/jikg.v1i4.1788>.
- [20] F. F. Inas, M. V. I. Winta, and A. Nusandhani, “Kemampuan Regulasi Emosi Karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit X pengaruhnya pada Stres Kerja,” *Reswara Journal of Psychology*, vol. 2, no. 2, pp. 93–106, 2023.
- [21] U. A. Izzati and O. P. Mulyana, *Psikologi industri & organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang, 2019.
- [22] S. N. Jansa, Sulistiasih, and M. Widyastuti, “Hubungan Antara Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada karyawan PT Dunlopillo,” *Journal On Teacher Education*, vol. 5, no. 3, pp. 156–163, 2024.
- [23] G. La Torre *et al.*, “Association between work related stress and health related quality of life: The impact of socio-demographic variables. a cross sectional study in a region of central Italy,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, no. 1, pp. 1–9, 2018, doi: [10.3390/ijerph15010159](https://doi.org/10.3390/ijerph15010159).
- [24] Sahari and D. K. Papatungan, “HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN TINGKAT STRES KERJA PADA PERAWAT DIRUMAH SAKIT MANADO MEDICAL CENTER,” *Jurnal Interdisiplin Sosiologi Aga*, vol. 3, no. 2, pp. 106–115, 2023.
- [25] M. P. Matud, A. Díaz, J. M. Bethencourt, and I. Ibáñez, “Stress and psychological distress in emerging adulthood: A gender analysis,” *Journal of Clinical Medicine*, vol. 9, no. 9, pp. 1–11, 2020, doi: [10.3390/jcm9092859](https://doi.org/10.3390/jcm9092859).
- [26] S. A. Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, “Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan service well company PT. ELNUSA TBK wilayah Muara Badak,” *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, vol. 5, no. 1, pp. 46–61, 2019, doi: <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>.
- [27] M. Primatomo, “Pengaruh pelatihan regulasi emosi terhadap penurunan stres kerja pada perawat kesehatan jiwa,” *Jurnal Wacana*, 2014.