



Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Dunlopillo Indonesia

Siti Nabila Jansa¹, Sulistiasih², Mega Widyastuti³

Program Studi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

e-mail: nzansya@gmail.com¹, sulistiasih@dsn.ubharajaya.ac.id²,

202110515122@mhs.ubharajaya.ac.id³

Abstrak

Kemampuan karyawan dalam meregulasi emosi dapat berpengaruh terhadap penurunan dampak stres yang dialami oleh karyawan akibat dari stres kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan analisis korelasi *product moment pearson*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada karyawan PT. Dunlopillo Indonesia. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan linear antara regulasi emosi dengan stres kerja dengan hasil signifikansi 0,000 yang berarti $p < 0,05$. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah regulasi emosi yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka regulasi emosi yang dimiliki karyawan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, rekomendasi yang diberikan yaitu penting bagi perusahaan berperan dalam mendukung kesehatan mental karyawan agar karyawan memiliki kemampuan dalam meregulasi emosi yang baik dan terhindar dari stres kerja.

Kata Kunci: *Karyawan, Regulasi Emosi, Stres Kerja.*

Abstract

Employees' ability to regulate emotions can have an effect on reducing the impact of stress experienced by employees as a result of work stress. The method used in this research is quantitative with Pearson product moment correlation analysis. This research aims to determine whether there is a relationship between emotional regulation and work stress in PT employees. Dunlopillo Indonesia. The respondents in this research were 100 employees. These results show that there is a significant and linear relationship between emotional regulation and work stress with a significance result of 0.000, which means $p < 0.05$. Apart from that, this research also proves that the higher the work stress, the lower the employee's emotional regulation, conversely, the lower the work stress, the higher the employee's emotional regulation. Based on research that has been conducted, the recommendations given are that it is important for companies to play a role in supporting employee mental health so that employees have the ability to regulate emotions well and avoid work stress.

Keywords: *Employees, Emotion Regulation, Work Stress.*

PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan atau organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Perkembangan tersebut membuat sebuah perusahaan atau organisasi harus bisa bertahan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat dan

kompetitif. Maka sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan potensi kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Hakim & Rizky, 2021). (Sakti, 2016) menyatakan bahwa sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan kesehatan mental yang baik untuk dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan.

Kesehatan mental atau mental health saat ini menjadi isu yang sering dibahas di dalam dunia kerja. Dilansir dari WHO (*The World Health Organization*) sebuah perusahaan bertanggung jawab dalam mendukung mental health pegawainya dengan menciptakan suasana kerja yang sehat (Fakhriyani, 2019). Dengan kata lain, apabila karyawan memiliki mental yang sehat, mereka akan menyadari potensi yang dimiliki dan dapat menjalankan kehidupannya dengan baik. Kesehatan mental dalam sebuah perusahaan sering diabaikan, padahal kesehatan mental merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas perusahaan (Kardinah et al., 2019).

Karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Noerant & Prihatsanti, 2017) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting di dalam sebuah perusahaan. (Potu, 2013) menyatakan sebuah perusahaan akan rugi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak kompeten.

Tugas, tuntutan, atau beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan karyawan merasa cemas, jenuh, atau lelah yang berdampak terhadap ketidakstabilan emosi. Maka apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, seorang karyawan akan mengalami stres kerja (Sakti, 2016). Stres kerja merupakan hal yang rentan terjadi terhadap seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan.

(Robbins & Judge, 2013) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi individu dalam menghadapi kendala atau tuntutan kerja yang berhubungan dengan sesuatu yang penting. Stres terbagi menjadi dua, eustres dan distres. Eustres merupakan bentuk stres positif yang dapat memotivasi individu untuk berusaha lebih keras dan semangat dalam mencapai tujuan. Sedangkan distres merupakan bentuk stres negatif yang dapat membuat individu mengalami perasaan cemas, jenuh, dan tidak berdaya (Sultan & Larasati, 2015).

Banyak penelitian mengenai stres kerja, namun kebanyakan hanya berfokus pada profesi seperti Polisi, Guru, Dokter, Perawat, atau pekerja layanan umum lainnya. Hingga pada tahun 1982, seorang psikolog sosial bernama Maslach mulai mempelajari masalah emosi di tempat kerja. Maslach menyatakan bahwa stres kerja dapat terjadi pada banyak kalangan, salah satunya terhadap karyawan. Stres di tempat kerja saat ini dianggap sebagai permasalahan global diberbagai negara yang dapat mempengaruhi banyak aspek kehidupan (Pajow et al., 2020).

Dilansir dari [cnbcindonesia.com](https://www.cnbcindonesia.com), berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Gallup, sebuah perusahaan konsultasi manajemen kinerja global asal Amerika Serikat, setidaknya 62% pekerja wanita di Amerika Serikat dan Kanada mengalami stres setiap hari. Oleh karena itu, kondisi atau permasalahan

mengenai stres kerja ini perlu ditangani dengan sungguh-sungguh agar tidak menimbulkan dampak yang besar.

Respon karyawan terhadap stres tentunya berbeda-beda, hal tersebut bergantung terhadap kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan dalam hidupnya. Jika karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan atau tekanan yang ada di tempat kerja, maka hal itu dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi atau menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di tempat kerja. Stres kerja tidak selalu buruk. Namun walaupun begitu, kenyataannya stres kerja lebih banyak menimbulkan kerugian atau efek negatif pada diri karyawan maupun perusahaan (Tampombebu & Wijono, 2022).

Adapun survei lain yang dilakukan oleh Mental Health Foundation (MHF) yang dilansir dari cnnindonesia.com menyatakan bahwa sebanyak 38% generasi milenial (berusia 24-38 tahun) merasakan stres yang memberikan dampak terhadap produktivitas di tempat kerja. Sedangkan pada Gen-X (berusia antara 53-71 tahun) hanya 19%. Tingginya stres pada generasi milenial disebabkan karena tekanan yang dihadapi oleh setiap generasi tentunya berbeda. Stres kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami sakit fisik maupun mental (Ramadhani & Etikariena, 2018)

Rizka (2013) menyatakan bahwa stres yang terus-menerus dialami karyawan dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosi. Maka dari itu karyawan harus mampu mengelola dan mengendalikan emosinya dengan baik. Salah satu cara mengendalikan emosi adalah dengan regulasi emosi.

Menurut (Lindsay & Creswell, 2019) regulasi emosi adalah proses emosi yang bekerja dalam mengurangi pemulihan emosi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Febrianti & Syarifah, 2018) yang menyatakan bahwa regulasi dapat mengurangi dampak yang terjadi akibat pengalaman atau emosi negatif yang dirasakan. Maka dari itu, kemampuan karyawan dalam meregulasi emosi dapat berpengaruh terhadap penurunan dampak dari respon stres yang dialami oleh karyawan akibat dari stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Febrinan & Prastuti, 2020) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada Guru Sekolah Dasar. Penelitian lain dilakukan oleh (Rahmah & Fahmie, 2019) yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada petugas jalan raya wanita. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai regulasi emosi dan stres kerja dengan judul "Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Dunlopillo Indonesia" karena dari penelitian-penelitian terdahulu, kebanyakan berfokus pada profesi seperti Polisi, Guru, Dokter, Perawat, atau pekerja layanan umum lainnya. Maka dari itu peneliti menggunakan populasi pada Karyawan di PT. Dunlopillo Indonesia.

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Variabel Bebas (*Independent Variabel*) yaitu Regulasi Emosi, dan Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) yaitu Stres Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasi *product moment pearson*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dunlopillo Indonesia. Adapun sampel yang digunakan adalah 100 responden dengan menggunakan teknik *quota sampling* yaitu menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri sampai jumlah kuota yang diinginkan. Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Dunlopillo Indonesia yang berusia 20-55 tahun, laki-laki atau perempuan, laryawan tetap atau kontrak, dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert pada regulasi emosi dan stres kerja. Skala tersebut disusun berdasarkan aspek pada setiap variabel yang akan menjadi indikator atau item-item setiap pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas terdapat nilai signifikansi sebesar 0,122 ($p > 0.05$) untuk variabel stres kerja dan 0,200 ($p > 0.05$) untuk variabel regulasi emosi. Maka dapat dikatakan bahwa persebaran data dari responden penelitian diasumsikan terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,787. Hal ini menunjukkan bahwa $p > 0,05$ yang artinya ada hubungan linear secara signifikan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 1. Uji Asumsi

	Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	Uji Linearitas Deviation Linearity
RE (X)	0,200	0,787
SK (Y)	0,122	0,787

Kemudian penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* yakni untuk mengetahui seberapa kuat atau seberapa besar hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja.

Tabel 2. Uji Korelasi

		SK	RE
SK	Pearson Correlation	1	-0,572**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	100	100
RE	Pearson Correlation	-0,572**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	100	100

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, menunjukkan nilai korelasi pearson dari variabel stres kerja dan regulasi emosi sebesar -0,572 dengan taraf signifikansi (p) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan dengan kategori sedang antara regulasi emosi dengan stres kerja. Kemudian berdasarkan hasil korelasi pearson yaitu -0,572 maka dapat dikatakan terdapat hubungan dengan arah negatif antara regulasi emosi dengan stres kerja dan menandakan bahwa H_0 diterima, sehingga semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin rendah stres kerja karyawan PT. Dunlopillo Indonesia.

Uji Kategorisasi Stress Kerja

Tabel 3. Uji Kategorisasi Stress Kerja

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Rendah	< 38	3	3%
Sedang	38 – 57	63	63%
Tinggi	> 57	34	34%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki stres kerja yang rendah berjumlah 3 responden (3%), sedangkan yang memiliki stres kerja sedang berjumlah 63 responden (63%), dan responden yang memiliki stres kerja tinggi berjumlah 34 responden (34%). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak dalam kategori sedang

Uji Kategorisasi Regulasi Emosi

Tabel 4. Uji Kategorisasi Regulasi Emosi

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Rendah	< 44	4	4%
Sedang	44 – 66	47	47%
Tinggi	> 66	49	49%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki regulasi emosi yang rendah berjumlah 4 responden (4%), sedangkan yang memiliki regulasi emosi sedang berjumlah 47 responden (47%), dan responden yang memiliki regulasi emosi tinggi berjumlah 49 responden (49%). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment pearson diperoleh nilai koefisien korelasi dari kedua variabel sebesar $-0,572$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel regulasi emosi dengan stres kerja. Adapun arah korelasi pada hubungan tersebut adalah negatif dengan kategori sedang antara regulasi emosi dengan stres kerja, yang berarti semakin tinggi regulasi emosi karyawan maka akan semakin rendah stres kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan. Dengan demikian Hipotesis Alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada karyawan PT. Dunlopillo Indonesia. Hal ini sejalan dengan penjelasan (Ikasari & Kristiana (2017) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah regulasi emosi. Maka dari itu regulasi emosi diperlukan untuk menanggulangi stres kerja (Riyani & Ainur, 2021).

Selanjutnya pada hasil kategorisasi regulasi emosi menunjukkan sebesar 4% (4 responden) yang tergolong kategorisasi rendah, sebesar 47% (47 responden) berada dalam kategori sedang, dan yang memiliki regulasi emosi tinggi berjumlah 49% (49 responden). Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak dalam kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi dapat membantu karyawan dalam mengendalikan emosi dan perasaannya ketika melakukan pekerjaannya untuk meminimalisir terjadinya stres di tempat kerja. Presentase tinggi tersebut juga

dapat disebabkan oleh usia karyawan yang cukup banyak berada pada usia matang sehingga secara umum memiliki kemampuan dalam meregulasi emosi yang baik dan lamanya masa kerja yang dapat menjadi faktor yang memudahkan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap penyebab stres (Febrinan & Prastuti, 2020). Adapun faktor lain seperti jenis kelamin, yang mana dalam penelitian ini lebih banyak karyawan dengan jenis kelamin laki-laki (Ratnasari & Suleeman, 2017).

Kemudian berdasarkan uji kategorisasi didapatkan hasil kategorisasi dari variabel stres kerja menunjukkan bahwa yang memiliki stres kerja yang rendah berjumlah 3% (3 responden), sedangkan yang memiliki stres kerja sedang berjumlah 63% (63 responden), dan yang memiliki stres kerja tinggi berjumlah 34% (34 responden). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak dalam kategori sedang. Presentase yang sedang pada karyawan PT. Dunlopillo Indonesia dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu yang dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Salah satunya adalah beban kerja yang berat, ketidakpuasan akan pekerjaan yang dilakukan, perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan, iklim politik yang kurang aman, berbagai bentuk perubahan, konflik kerja, ataupun tuntutan kerja (Robbins & Judge, 2013). Adapun faktor lain yang berasal dari diri individu seperti permasalahan dengan keluarga, masalah ekonomi, ataupun kepribadian individu yang menganggap pekerjaannya kurang baik. Dalam penelitian ini stres kerja yang dialami oleh karyawan lebih banyak berasal dari aspek psikologis seperti kelelahan, rasa bosan, emosi yang menjadi tidak stabil, dan kepuasan kerja yang menurun.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febrinan & Prastuti, 2020) yang menunjukkan adanya hubungan dengan korelasi negatif yang signifikan antara variabel regulasi emosi dengan stres kerja. Korelasi negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah regulasi emosi, dan begitupun sebaliknya apabila semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi regulasi emosi yang dimiliki. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Riyani dan Ainur (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel regulasi emosi dengan stres kerja. Hubungan negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja yang dialami, sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka stres kerja akan semakin tinggi.

Dan berdasarkan penelitian Pusvitasari et al (2016) yang menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan regulasi emosi dapat berpengaruh terhadap penurunan stres kerja. Kemampuan karyawan dalam meregulasi emosi dapat dikatakan penting agar dapat melakukan coping terhadap berbagai masalah di tempat kerja (Riyani & Ainur, 2021).

Karyawan yang memiliki regulasi emosi yang baik mampu berpikir jernih dan fokus meskipun berada dalam situasi yang berat dan dapat menimbulkan stres kerja. Adapun dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, seperti kecemasan, kepuasan kerja menurun, sakit pada bagian tubuh tertentu, menurunkan performa dan produktivitas kerja, hingga burnout (Robbins & Judge, 2013). Maka dari itu karyawan diharapkan untuk meningkatkan regulasi emosinya agar terhindar dari

stres kerja. sebab setiap hambatan ataupun tekanan yang dapat memicu terjadinya stres kerja bergantung terhadap seberapa tinggi regulasi emosi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja dan arah hubungan keduanya negatif. Berdasarkan uji kategorisasi pada karyawan PT. Dunlopillo Indonesia mayoritas karyawan berada pada regulasi emosi tinggi dan stres kerja dalam kategori sedang. Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil bahwa H_a diterima yaitu terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada karyawan PT. Dunlopillo Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakhriyani, D. (2019). *Kesehatan Mental*. Duta Media.
- Febrianti, N., & Syarifah, D. (2018). Pengaruh Workplace Incivility Dan Regulasi Emosi Terhadap Job Stress Pada Perawat. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*.
- Febrinan, J., & Prastuti, E. (2020). *The Role of Emotion Regulation on Job Stress of Elementary School Teachers Peran Regulasi Emosi terhadap Stres Kerja Guru Sekolah Dasar*.
- Hakim, G., & Rizky, D. (2021). *Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT . X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19*.
- Ikasari, A., & Kristiana, I. (2017). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Stres Pengasuhan Ibu yang Memiliki Anak Cerebral Palsy. *Jurnal Empati*, 6(4), 323–328.
- Kardinah, N., Julianti, T., & Fitri, N. (2019). *Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health : Studi pada Karyawan Disabilitas*.
- Lindsay, E. K., & Creswell, J. (2019). Mindfulness, acceptance, and emotion regulation: perspectives from Monitor and Acceptance Theory (MAT). *Current Opinion in Psychology*, 120–125.
- Noerant, S., & Prihatsanti, U. (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang*.
- Pajow, C., Kawatu, P., & Rattu, J. (2020). *Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller PT. Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. Kesmas*.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado*.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 8(1).
- Rahmah, D., & Fahmie, A. (2019). *Strategi Regulasi Emosi Kognitif Dan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Raya Wanita*.
- Ramadhani, D., & Etikariena, A. (2018). *Tuntutan kerja dan stres kerja pada karyawan swasta: peran mediasi motivasi kerja*.
- Ratnasari, S., & Suleeman, J. (2017). *Perbedaan Regulasi Emosi Perempuan Dan*

Laki-Laki Di Perguruan Tinggi.

- Riyani, W., & Ainur, F. (2021). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dan Penyesuaian Diri Dengan Stres Perawat Yang Bertugas Di Ruang Isolasi Pasien Covid-19. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan.*
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior. In Pearson Education.*
- Sakti, W. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Administrasi Di Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya.*
- Sultan, T., & Larasati, T. (2015). *Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja Social Factors Affecting Job Stress.*
- Tampombebu, A., & Wijono, S. (2022). *Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19.*