

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 3, Nomor 1, January 2025****Licensed By Cc By-Sa 4.0****E-ISSN: 2986-6340****Doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14736613>**

Hubungan Regulasi Emosi dan Stres Kerja Di PT X.

Batara Togu Siahaan¹, Ecep Supriatna¹¹Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, IndonesiaEmail: batara.togu.siahaan19@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan regulasi emosi dan stress kerja pada karyawan di PT.X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel regulasi emosi dan stress kerja pada karyawan, dengan jumlah 205 responden yang berasal dari PT.X. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah korelasional dengan teknik sampling jenuh. Untuk melihat hubungan dari dua variabel yang diteliti, menggunakan SPSS versi 22. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa regulasi emosi berhubungan secara positif dengan stress kerja pada karyawan PT.X. dengan nilai korelasi 0,698. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi regulasi emosi yang dimiliki, maka akan semakin rendah pula stress kerjanya.

Kata kunci: regulasi emosi, stress kerja

Abstract

This study describes the relationship between emotion regulation and work stress in employees at PT.X. This study aims to determine whether there is a relationship between the two variables of emotional regulation and work stress in employees, with a total of 205 respondents from PT.X. The method used in this research is correlation with saturated sampling technique. To see the relationship of the two variables studied, using SPSS version 22. The results obtained indicate that emotional regulation is positively related to job stress in PT.X employees. with a correlation value of 0.698. So it can be concluded that the higher the emotion regulation, the lower the work stress.

Keywords: emotion regulation, work stress

Article Info

Received date: 1 January 2025

Revised date: 16 January 2025

Accepted date: 25 January 2025

PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan atau organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Perkembangan tersebut membuat sebuah perusahaan atau organisasi harus bisa bertahan ditengah persaingan pasar yang semakin ketat dan kompetitif. Maka sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan potensi kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (hakim & risky,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 factor utama dalam menentukan efektivitas perusahaan (Kardinah et al., 2019).

Stres kerja merupakan hal yang sangat mengganggu pekerjaan. Jika karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan karyawan tersebut juga akan terganggu. Terjadinya stres akibat kerja secara khusus akan dapat menurunkan produktivitas kerja antara lain performansi pekerja yang rendah, meningkatnya angka absensi, menurunnya moral kerja,

meningkatnya turnover pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat modal cartwright, et, all (1995)

Penyebab stres kerja bermacam macam, biasa karena faktor dalam diri karyawan maupun dari luar karyawan, stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (morgan dan king, 1982 dalam waluyo 2015). Berhadapan dengan sumber yang dapat menimbulkan stres tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Hal itu tergantung dengan setiap individu menanggapi maupun merespon sumber stres tersebut (waluyo, 2015).

Banyak penelitian mengenai stress kerja, namun kebanyakan hanya berfokus pada profesi seperti polisi, guru, dokter, perawat, atau pekerja kayanan umum lainnya. Hingga pada tahun 1982, seorang psikolog sosial bernama masclach mulai mempelajari masalah emosi di tempat kerja. Maslach menyatakan bahwa stress kerja dapat terjadi pada banyak kalangan, salah satunya terhadap karyawan. Stress 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, 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 stress setiap hari. Oleh karena itu, kondisi atau permasalahan mengenai stress kerja ini perlu ditangani dengan sungguh-sungguh agar tidak menimbulkan dampak yang besar.

Respon karyawan terhadap stress tentunya berbeda-beda, hal tersebut bergantung terhadap kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan dalam hidupnya. Jika karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan atau tekanan yang ada ditempat kerja, maka hal itu dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi atau menyelesaikan berbagai masalah yang ada ditempat kerja. Stress kerja tidak terlalu buruk. Namun walaupun begitu, kenyataannya stress kerja lebih banyak menimbulkan kerugian atau efek negative 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 stress yang memberikan dampak terhadap produktivitas di tempat kerja. Sedangkan pada gen-X (berusia antara 53-71 tahun) hanya 19%. Tingginya stress pada generasi tentunya berbeda. Stress kerjadapat menyebabkan karyawan mengalami sakit fisik maupun mental (Ramadhani & Etikariena, 2018).

Robbins & Judge (2013) menyatakan stres kerja sebagai kondisi individu dalam menghadapi kendala atau tuntutan kerja yang berhubungan dengan sesuatu yang penting. Hal ini yang menyebabkan seorang karyawan mengalami emosional yang tidak stabil, pikiran yang tidak jernih sehingga dapat menimbulkan Stres kerja. Pajow et al (2020) mengatakan stres ditempat kerja saat ini dianggap sebagai permasalahan global diberbagai negara yang dapat mempengaruhi banyak aspek kehidupan. Stres yang berlebihan akan mengganggu karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, karena stres kerja itu menyerang keseimbangan fisik dan psikis seorang karyawan hingga karyawan tidak maksimal dalam menghasilkan *output* kerja. Stres kerja merupakan simbol keburukan dari karyawan karena stres kerja itu mengandung nilai-nilai yang buruk serta menghambat kinerja karyawan. Maulida (2015) mengatakan “Jika masyarakat tidak bisa menyesuaikan keinginannya dengan kenyataan yang dihadapinya, baik internal maupun eksternal, kemungkinan besar ia akan mengalami stres”. Dalam ungkapan di atas mendapati bahwa karyawan yang mengalami stres kerja kemungkinan tidak bisa untuk mengontrol apa yang dia inginkan tetapi tidak sesuai dengan apa yang ada di kenyataan. Stres kerja merupakan perasaan yang tertekan dan tidak seimbangnnya pikiran sehingga menimbulkan rasa emosi yang sensitif, fokus yang hilang. Rivai dan Mulyadi (2013)

mengatakan bahwa “ Setiap tempat kerja dapat mengalami stres kerja, yang didefinisikan sebagai korelasi antara atribut kepribadian karyawan dan tuntutan pekerjaannya”.

Pada dasarnya stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan kemungkinan besar karena faktor pekerjaan yang berlebihan ketika seorang atasan memberikan pekerjaan tambahan dengan batas waktu selesai pengerjaan yang sedikit, dan juga faktor masalah keluarga yang membuat seorang karyawan mengalami kehilangan fokus terhadap pekerjaannya. Velnampy dan Aravinthan (2013) “Pola respons emosional, kognitif, dan psikologis terhadap karakteristik pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dan berpotensi membahayakan adalah apa yang kita sebut sebagai stres kerja”. Dalam pernyataan Velnampy bisa dikatakan pengaruh stres kerja bisa dari lingkungan kerja yang kurang mendukung, pekerjaan yang tidak sesuai dengan mimpi si karyawan atau rekan kerja yang menjadi racun bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan pada penelitian Khoirunnisa et al., (2020) di kota tangerang selatan menunjukan hasil stress kerja berat yang dialami pekerja lapangan sebesar 75% dari 132 responden. Penelitian yang dilakukan oleh Tanzia & Ernawati, (2020) di Jakarta barat menunjukan hasil stress kerja berat pada pekerja lapangan sebesar 95,1% dari 162 responden. Terakhir pada penelitian Nurwidhianan (2020) di kota bekasi menunjukan hasil stress kerja berat pada pekerja lapangan sebesar 81,8% dari 192 responden hasil data tersebut menunjukan masih banyak pekerja lapangan yang mengalami stress kerja berat.

Pada aktivitas Produksi, karyawan yang sedang mengalami stres kerja kemungkinan besar kinerja dari karyawan itu kan menurun, tentu stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dewi et al. (2013) mengatakan “bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja, artinya kinerja pekerja akan menurun sering dengan meningkatnya stres kerja dan sebaliknya”. Hasil penelitian tersebut mengungkap bahwa kinerja begitu penting dalam sebuah organisasi perusahaan dan dapat memicu ketidak stabilannya hasil produksi perusahaan jika stres kerja tersebut di alami oleh banyak karyawan, hal tersebut yang seharusnya menjadi salah satu fokus utama dari perusahaan dan tidak boleh di anggap sepele.

Stres di tempat kerja adalah keadaan tegang yang berdampak pada suasana hati pekerja, fungsi kognitif, dan kesehatan fisik. Stres yang berlebihan dapat menghambat kapasitas karyawan untuk menangani kesulitan dan menurunkan efektivitasnya. Menurut Robbins dan Judge (2015) “Ketika seseorang dihadapkan pada peluang, keterbatasan, atau tuntutan terkait dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan dan hasilnya dipandang signifikan dan tidak dapat diprediksi, mereka mungkin mengalami stres.

Stres adalah keadaan yang dinamis”. Pada dasarnya setiap individu mempunyai kemampuan untuk mengelola emosinya hingga emosi itu dapat terkontrol, hal itu yang di sebut regulasi emosi. Rizka (2013) menyatakan bahwa stres yang terus menerus dialami karyawan dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosi. Upaya yang dapat menghindari hal tersebut karyawan harus mampu mengelola dan mengendalikan emosinya dengan baik. Salah satu cara mengendalikan emosi adalah dengan regulasi emosi.

PT. Multimakmur indah industri adalah perusahaan yang bergerak di bidang packaging. PT.Multimakmur indah industri memiliki beberapa cabang di bekasi,tangerang dan surabaya. Dengan jumlah karyawan sekitar 1200 orang membuat perusahaan ini menjadi perusahaan yang besar dan memiliki sertifikat ISO. Dari survei awal di PT.Multimakmur indah industri yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melakukan mini riset yang memiliki 8 pertanyaan yang mewakili aspek-aspek regulasi emosi dan stres kerja dan disebarakan melalui angket serta di isi oleh 20 orang karyawan, terdapat 9 (45%) karyawan dengan tingkat stress kerja tinggi, 4 (20%) karyawan dengan tingkat stress kerja sedang, dan 7 (35%) karyawan dengan tingkat stress kerja rendah. Berdasarkan hasil survey tersebut, lebih dari 50% karyawan mengalami stress kerja dalam rentang sedang hingga tinggi. Untuk mengatasi permasalahan yang dikemukakan diatas, salah satu bagian dari kecerdasan emosi yang dapat dilatih adalah regulasi emosi (Goleman, 2007)

Regulasi merupakan proses pengelolaan emosi seseorang sehingga dapat mempengaruhi pengalaman dan perilaku. Hal tersebut diwujudkan sebagai wujud emosi yang meninggi, menurun, atau terkekang dan berasal dari ketertarikan seseorang terhadap orang lain dan norma-norma masyarakat (Kartika & Nisfiannoor, 2017). Seseorang dengan pengendalian emosi yang kuat biasanya memiliki rasa harga diri yang tinggi karena akan konsisten melakukan tindakan-tindakan positif dalam hidupnya, jika terjadi ketidaksesuaian pada dirinya, individu tidak akan menyalahkan dirinya Farkhaeni dalam (Silaen & Dewi, 2015).

Emosi adalah pola reaksi yang melibatkan perilaku fisik dan pengalaman untuk melakukan sesuatu untuk meredakan masalah yang di hadapi, emosi juga merupakan wujud gambaran dari bentuk rasa kekecewaan, amarah dan kesedihan. Bagi karyawan yang bekerja di perusahaan emosi sangatlah perlu di perhatikan dan di kendalikan dengan baik untuk menentukan produktivitas mereka di hari itu dia bekerja. Regulasi emosi merupakan suatu bentuk yang mendetail untuk mengendalikan, menghambat dan memodulasi emosi dalam merespon suatu situasi yang di hadapi (Gardner et al ,2017). dalam ungkapan di atas tentu regulasi emosi terbentuk dalam diri manusia untuk melihat dan memahami serta merespon apa yang dia lakukan terhadap situasi yang sedang dia hadapi.

hal ini manusia memiliki kemampuan untuk menilai dan mengatasi serta mengelola emosi yang tepat untuk menyeimbangkan emosionalnya, regulasi emosi merupakan suatu reaksi pikiran yang bertujuan untuk mengurangi pola aktivitas supaya menstabilkan emosi. Gross (2014) mengungkapkan “Pengendalian suatu emosi berkaitan dengan pengaturan emosi itu sendiri, bukan pengaturan emosi lainnya” Menurut pengamatan dan pernyataan Gross, hal ini menunjukkan bahwa regulasi emosi menciptakan metode uniknya sendiri dalam mengarahkan emosi manusia.

Regulasi emosi dapat digunakan untuk mengelola kebutuhan eksternal dan internal tertentu yang membebani atau melebihi sumber daya individu yang dinilai sebagai stress, kemampuan mengelola emosi akan mempengaruhi perilaku individu untuk mengatasi masalah yang muncul dalam dirinya, termasuk masalah pekerjaan (Pusvitasari, wahyuningsih, & astuti, 2016)

Regulasi emosi diyakini sebagai faktor penting dalam keberhasilan seseorang dalam berusaha untuk berfungsi normal dalam kehidupannya, serta dalam mengatasi, mampu merespons secara tepat dan fleksibel. Orang dengan kemampuan regulasi emosi yang baik akan mampu memilih situasi, mengubah situasi dan fokus pada pemecahan masalah, serta berpikir positif terhadap masalah yang dihadapinya (Gina & Fitriani, 2020).

Orang dengan emosi positif lebih mampu beradaptasi dengan stress kerja yang berbeda. Kemampuan mengenali emosi yang tepat akan mampu menghasilkan respon emosi yang baik dan tepat sehingga pada akhirnya dapat terhindar dari keadaan tekanan psikologis (Pusvitasari, wahyuningsih & astute, 2016).

“Regulasi Emosi” didefinisikan sebagai “cara individu mempengaruhi emosi apa yang dimiliki individu, bagaimana memahami rangsangan yang diwujudkan dalam refleksi perilaku, dan bagaimana individu mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut,” menurut temuan penelitian yang dilakukan (Febrinan, 2020). Regulasi emosi mempunyai tugas utama itu mengontrol emosi seseorang serta mengendalikan apa yang akan dia perbuat.

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 negative yang dirasakan. Maka dari itu, kemampuan karyawan dalam meregulasi emosi dapat berpengaruh terhadap penurunan dampak dari respon stress yang dialami oleh karyawan akibat stress kerja

Penelitian yang dilakukan oleh febrinan & prastuti (2020) menunjukan terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dengan stress kerja pada guru sekolah dasar. Penelitian

ini lain dilakukan oleh (rahmah & fahmie, 2019) yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara regulasi emosi dengan stress kerja pada petugas jalan raya wanita.

Demirtas, et al (2015) mengatakan “bahwa regulasi emosi dapat menurunkan stres kerja”. Hal ini tentu akan menjadi mekanisme pertahanan seorang karyawan ketika menghadapi stres kerja di perusahaan. dalam penelitian yang dilakukan WHO, (2020) “bahwa setidaknya lebih dari separuh karyawan mengalami stres kerja”. Dari hasil penelitian di atas menyatakan bahwa regulasi emosi sangat membantu untuk mengurangi beban stres yang ada pada karyawan dan pada umumnya hampir rata-rata karyawan mengalami stres kerja. Dalam perusahaan hal ini akan berdampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan jika adanya

Berdasarkan uraian diatas diperlukan adanya suatu penelitian untuk membuktikan apakah ada hubungan stres kerja dan regulasi emosi pada tenaga kerja di PT Multimakmur Indah Industri bekasi. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Regulasi emosi dan stres kerja pada karyawan PT.X”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Demografis

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini telah mencapai jumlah minimum yang telah ditentukan dengan menggunakan aplikasi gpower. Jumlah keseluruhan responden yaitu 205 karyawan. Hasil dari mean, median, dan standard deviation dalam penelitian.

Tabel 1. Profil Demografis

Variabel	Mean	median	S.D Deviation
Stres kerja	62,53	71	17,15
regulasi emosi	73,02	81	14,57

Demografis disajikan untuk melihat perbedaan signifikansi pada data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia responden, dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2. Perbedaan Profil Demografis

Karakteristik responden	Stres Kerja			Regulasi Emosi		
	Mean	SD	Sig	Mean	SD	Sig
Jenis kelamin						
Laki-laki	57,6	17,62	0,001	69,4	15,13	0,001
Perempuan	72,04	11,29		80,01	10,38	

Berdasarkan table diatas merupakan hasil hitung menggunakan uji beda T-Test dan test Anova, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Mean (Rata-rata)

Mean (Rata-rata): nilai rata-rata untuk variable stress kerja pada laki-laki diperoleh sebesar 57,6 dan perempuan diperoleh sebesar 72,04. Selanjutnya untuk variable regulasi emosi pada laki-laki diperoleh sebesar 69,4 dan perempuan diperoleh sebesar 80,01.

2. Standar Deviasi

Standar Deviasi untuk variable stres kerja pada laki-laki diperoleh sebesar 17,62 dan perempuan diperoleh sebesar 11,29. Sedangkan untuk variable regulasi emosi pada laki-laki diperoleh sebesar 15,13 dan perempuan diperoleh sebesar 10,38.

3. Signifikansi

Signifikansi untuk variable stres kerja pada laki-laki diperoleh sebesar 0,001. Selanjutnya untuk variable regulasi emosi pada laki-laki diperoleh sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa laki-laki memiliki nilai yang signifikan pada variable stres kerja dan regulasi emosi.

Kategorisasi Perilaku Agresif

Tabel 3. Kategorisasi Subjek Penelitian Variabel Stres kerja

Kategori	Batas Nilai	Frekuensi (N)	Persentase
Rendah	<40	31	15%
Sedang	40-62	58	28%
Tinggi	>62	116	57%

Berdasarkan pada table kategorisasi diatas dapat dilihat bahwa karyawan memiliki stress kerja yang rendah sebesar 15%. Sedangkan karyawan yang memiliki stress kerja yang sedang sebesar 28%. Dan karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi sebesar 57%. Dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi.

Kategorisasi Regulasi Emosi

Tabel 4. Kategorisasi Subjek Penelitian Regulasi Emosi

Kategori	Batas Nilai	Frekuensi (N)	Persentase
Rendah	<44	7	3%
Sedang	44-70	76	37%
Tinggi	>70	122	60%

Berdasarkan pada table kategorisasi diatas dapat dilihat bahwa karyawan memiliki regulasi emosi yang rendah sebesar 3%. Sedangkan karyawan yang memiliki regulasi emosi yang sedang sebesar 37%. Dan karyawan yang memiliki regulasi emosi yang tinggi sebesar 60%. Dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang memiliki regulasi emosi yang tinggi.

Hubungan regulasi emosi dan stres kerja di PT.X.

Tabel 5. Uji Korelasi Pearson

Variabel	korelasi pearson	signifikansi	Jumlah Responden
stres kerja dan regulasi emosi	0,698	0,001	205

Pembahasan

Hasil yang diperoleh berdasarkan pengolahan data, menyatakan terdapat hubungan yang signifikan terhadap stres kerja dan regulasi emosi pada karyawan di PT. MultiMakmur Indah Industri. Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti menduga adanya hubungan antara stres kerja dan regulasi emosi seperti yang dijelaskan Gross (2014) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi beban yang diberikan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, yang mana pada hal ini terdapat faktor emosional yang sangat penting ketika adanya stres kerja, hal ini yang biasanya disebut dalam proses regulasi emosi. Relevan dengan hal ini, salah satu faktor psikologis yang berperan terhadap stres kerja adalah regulasi emosi.

Hasil penelitian ini memiliki kategorisasi pada stres kerja dengan tingkatan rendah dengan nilai <40 berjumlah 31 responden dengan persentase 15%. Sedang dengan nilai 40-62 berjumlah 58 responden dengan persentase 28%. Dan tinggi dengan nilai >62 berjumlah 115 responden dengan persentase 57%. Menunjukkan responden memiliki stres kerja yang cukup baik. Dan pada regulasi emosi tingkat rendah dengan nilai <44 berjumlah 7 responden dengan persentase 3%. Sedang dengan nilai 44-70 berjumlah 76 responden dengan persentase 37%. Dan tinggi dengan nilai >70 berjumlah 122 responden dengan persentase 60% dari hasil kategorisasi regulasi emosi responden memiliki regulasi emosi yang cukup baik.

Dari tabel kuesioner stres kerja terdapat pada item ke-3 dengan butir “saya cemas tentang perkembangan karir saya”, terdapat berbagai macam respon dari responden yang mengakibatkan klasifikasi dalam stres kerja menjadi cukup baik. Berdasarkan teori Robbins dan Judge (2015) “Ketika seseorang dihadapkan pada peluang, keterbatasan, atau tuntutan terkait dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan dan hasilnya dipandang signifikan dan tidak dapat diprediksi, mereka mungkin mengalami stres.

Dengan demikian belum sepenuhnya seluruh karyawan memiliki stres kerja yang baik, namun dalam penelitian ini dapat dilihat korelasi antara variabel berkontribusi dengan normal dengan nilai 0,001 dan memiliki korelasi yang cukup kuat dengan nilai korelasi 0,698. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara regulasi emosi dan stres kerja pada karyawan di PT.Multimakmur Indah Industri. Dari data pengisian kuesioner didapat 205 responden yang kemudian disusun dengan karakteristik dan dibagi berdasarkan kategorisasinya, serta menguji normalitas dan korelasi pearson dengan menggunakan software SPSS.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldao, A., Sheppes, G., & Gross, J. J. (2015). Emotion regulation flexibility. *Cognitive Therapy and Research*, 39, 263-278. doi:10.1007/s10608-014-9662-4. https://www.researchgate.net/profile/Denise-Doerfel/publication/330507705_A_new_self-report_instrument_for_measuring_emotion_regulation_flexibility/links/5c92c02c299bf111693b6450/A-new-self-report-instrument-for-measuring-emotion-regulation-flexibility.pdf
- Amalia, Uzzah Roni. I Wayan Suwendra dan I Wayan Bagia. 2016. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen*, Vol 4, No 4. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6773?_cf_chl_tk=Cr33gLpsJT.IY7Fywd3zQDy9tiamH.drRpfXN38BmOM-1736646457-1.0.1.1-pXrDj.AEiZQztm9SQoglMZHJKUNpZRtia3QDtveZDBc
- Andreotti, C., Thigpen, J. E., Dunn, M. J., Watson, K., Potts, J., Reising, M. M., ... Compas, B. E. (2013). Cognitive reappraisal and secondary control coping: Associations with working memory, positive and negative affect, and symptoms of anxiety, stress & coping: *An international journal*, 26, 20-35. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.631526>.
- Annisa, Rullie, (2017). Teknik keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan di industr, malang: media nusa creative. <http://elibs.unigres.ac.id/2111/2/02%20BAB%20I.pdf>
- Aris, D. P., & Rinaldi. (2015). Hubungan Regulasi Emosi dengan Penerimaan Diri Wanita Premenopause. *Jurnal RAP UNP*, 11-12. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/6646-13245-1-SM.pdf>

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau J. W. (2002). An empirical examination of self-reported work stress among US. Managers. *Journal of applied psychology*. 85, 65-74. [Journal of Applied Psychology](#) 85(1):65-74
- Cooper, C., & straw, A. (2002). Stres manajemen yang sukses dalam sepekan (edisi revisi). Jakarta: kesaint blane. https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/5778/stres-manajemen-yang-sukses-dalam-sepekan.html?_cf_chl_tk=8ToFM5XA0z0OSpcHi3V03kJwvJJ2_j1FUeOT2urOK4Q-1736647446-1.0.1.1-ydr4a3EVXBjMfl6mtdgHPyV.8OO11Nx7IYDKs3uDttM
- Demirtas, O., Ozdevecioglu, M., & Capar, N. (2015). The Relationship between Cognitive Emotion Regulation and job Stress : Moderating Role of Social Support. *Asian Social Science*.
https://www.researchgate.net/publication/277361051_The_Relationship_between_Cognitive_Emotion_Regulation_and_Job_Stress_Moderating_Role_of_Social_Support
- Dewi, Chadek., Bagia, I Wayan. & Susila, G. P. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154-161.
<https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Eroy, Achmad Rozi El. (2020), strategi paling ampuh mengelola karyawan, cilegon: runzume sapta konsultan.
<https://books.google.co.id/books?id=aT0fEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Febrinan (2020). Peran Regulasi Emosi terhadap Stres Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* Volume 17 No.2 (2020), pp 86-100. <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/10183>
- Gardner, S.E., Betts, L.R., Stiller, J., & Coates, J. (2017). The role of emotion regulation for coping with school-based peer-victimisation in late childhood. *Personality and individual Differences*, 107, 108-113. Doi:10.1016/j.paid.2026.11.035.
[https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&sca_esv=4ecbf87e8b345b88&sxsrf=ADLYWIJd9pYArT2yfJD8deQKZR_x_yJep5g:1736647877483&q=Gardner,+S.E.,+Betts,+L.R.,+Stiller,+J.,+%26+Coates,+J.,+\(2017\).+The+role+of+emotion+regulation+for+coping+with+school-based+peer-victimisation+in+late+childhood.+Personality+and+individual+Differences,+107,+108-113.+Doi:10.1016/j.paid.2026.11.035.&spell=1&sa=X&ved=2ahUKewi7ktm-je-KAxU-8jgGHbfCL4MQBSgAegQIDhAB&biw=1600&bih=775](https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&sca_esv=4ecbf87e8b345b88&sxsrf=ADLYWIJd9pYArT2yfJD8deQKZR_x_yJep5g:1736647877483&q=Gardner,+S.E.,+Betts,+L.R.,+Stiller,+J.,+%26+Coates,+J.,+(2017).+The+role+of+emotion+regulation+for+coping+with+school-based+peer-victimisation+in+late+childhood.+Personality+and+individual+Differences,+107,+108-113.+Doi:10.1016/j.paid.2026.11.035.&spell=1&sa=X&ved=2ahUKewi7ktm-je-KAxU-8jgGHbfCL4MQBSgAegQIDhAB&biw=1600&bih=775)
- Gross, J.J. (2014). *Handbook of regulation emotion* second edition. New York: Guilford Press.
<https://www.iccpp.org/wp-content/uploads/2020/07/Handbook-of-emotion-regulation.pdf>
- Hakim, G., & Rizky, D. (2021). Hubungan resiliensi dengan stres kerja karyawan bagian layanan pelanggan PT. X area jawa timur di masa pandemik covid-19.
<http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1143>
- Hasbi, N. A., Fatmawati, & Alfira, N. (2019). Stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD DIRUANG RAWAT INAP RSUD H A SULTHAN DAENG RADJA KABUPATEN ATEN BULUKUMBA
https://www.researchgate.net/publication/339126862_STRES_KERJA_PERAWAT_DIRUANG_RAWAT_INAP_RSUD_H_A_SULTHAN_DAENG_RADJA_KABUPATEN_BULUKUMBA
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y
- Hidayat, Zainul, 2016. "Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang". *Jurnal penelitian ilmu ekonomi WIGA*. Vol 6, No 1. <https://doi.org/10.30741/wiga.v6i1.96>

- Kaswan. (2017). Psikologi industri & organisasi, bandung : alfabeta. https://repository.unesa.ac.id/sysop/files/2020-06-16_Buku:1.Psikologi%20Industri%20dan%20Organisasi_Umi.pdf
- Kartika, Y., & Nisfiannoor, M. (2017). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dan Penerimaan Kelompok Teman Sebaya Pada Remaja. *Jurnal psikologi*, 2(2), 160-178. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4957-M.Nisfiannoor,YuniKartika.pdf>
- Liu, C., Liu, Y., Mills, M. J., & Fan, J. (2013). Job stressors, job performance, job dedication, and the moderating effect of counscientiousness: a mixed method approach. *Journal of stress management*. 20, 336-363. https://www.researchgate.net/publication/263923197_Job_Stressors_Job_Performance_Job_Dedication_and_the_Moderating_Effect_of_Conscientiousness_A_Mixed-Method_Approach
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205606/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/202434/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan>
- Maulida, D., 2015. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada toyota Nasmoco surakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/38991/1/naskah%20publikasi.pdf>
- Moch. Hasyim Latief Rosyidi, Regulasi emosi pada istri yang tertular HIV/AIDS, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2014, hlm 147 <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/13719/>
- Nicola Morgan. Panduan mengatasi stres bagi remaja. Tangerang selatan, gemilang, 2014, hlm. 139. http://opac.perpusnas.go.id/uploaded_files/sampul_koleksi/original/Monograf/961500.jpg
- Noerant, S., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan anatara iklim organisasi dengan Work engagement pada anggota sabhara polri jateng semarang. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20107>
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana. 2016. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)”. *The Indonesian Accounting Review*, Vol 31, <https://www.neliti.com/id/publications/86603/pengaruh-stres-kerja-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-kar>
- Nur Rahmah, D., & Fahmi, A. (2019). Strategi Regulasi Kognitif dan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Raya Wanita. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 88-98. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/3047>
- 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. *Vol. 9 No. 7 (2020): VOLUME 9, NOMOR 7, DESEMBER 2020*
- Parker, D. F., & DeCotis, T. A. (2013). Organizational determinant of job stress. *Organizational Behavior and human performance*, 160-177. <https://www.semanticscholar.org/paper/Organizational-Determinants-of-Job-Stress-Parker-DeCotiis/acf1b6f96d5da02d8ab91a962afad8171762358d>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado.

- <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2894>
- Putri, S. Diyana, 2018. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Karyawan Kanindo Syariah Malang. Skripsi Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. <https://repository.um.ac.id/32384/>
- Radde, H. A., & Nur Aulia Saudi, A.(2021). Uji validitas kontrak dan emotion regulation questionnaire. Jurnal psikologi karakter, 1(2), 152-160. <https://journal.unibos.ac.id/jpk>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Ed. 2 Cet, 10. Jakarta: Rajawali Pers <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=8488>
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2016). Perilaku organisasi, jakarta: salemba empat <https://onesearch.id/Author/Home?author=Stephen+P.Robbins-Timothy+A.Judge>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Organizational Behavior. In pearson education. <http://journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/655/426>
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (15th editi).Pearson.
- Thompson, R. A. (1994). Emotion Regulation: A Theme in search of Definition.Monographs of the Society for Research in Child Development, 59(2/3),25-52. <https://doi.org/10.2307/1166137>
- Silaen, A. C., & Dewi, K. S. (2015). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Asertivitas (Studi Kolerasi Pada Siswa Di Sma Negeri 9 Semarang). Empati, 4(2), 175-181. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.14912>
- Sunyoto, Danang, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Servis). <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/204849/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Velnampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lanka Experience. European Journal of Bussiness and Management. Vol.5, No.7, pg, 78-99. ISSN 2222-1905. https://www.researchgate.net/publication/253233511_Occupational_Stress_and_Organizational_Commitment_in_Private_Banks_A_Sri_Lankan_Experience
- Waluyo, M. 2015. Manajemen psikologi industri. Jakarta: PT. Indeks https://digilib.ubd.ac.id/?p=show_detail&id=4479
- WHO. (2020. October 19). Occupational health: Stress at the workplace. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress=at-the-workplace>.
- Zikri, A. (2022). Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Dearah Meuraxa Kota Banda Aceh (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh). <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/26478/>