

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DAN *JOB DEMAND*
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT XY**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Vina Rizqiyya Hidayati

30702000222

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN**HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DAN *JOB DEMAND*
TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT.XY**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Vina Rizqiyya Hidayati

(30702000222)

Telah Disetujui untuk Diuji dan Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Guna Memenuhi Sebagai Persyaratan untuk Mencapai Gelar Sarjana

Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M. Si., Psikolog

13 Mei 2024

Semarang, 13 Mei 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang


Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK.210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Antara Regulasi Emosi dan Job Demand terhadap
Syres Kerja pada Karyawan PT. XY**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Vina Rizqiyva Hidayati

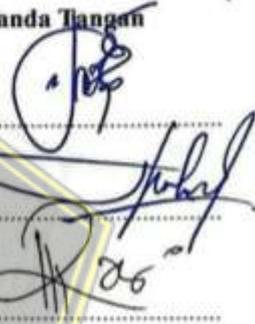
30702000222

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 17 Mei 2024

Dewan Penguji

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
2. Abdurrohim, S.Psi, M.Si
3. Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 17 Mei 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joki Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Susi Idayani dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 27 April 2024

Yang menyatakan



Vina Rizqiyva Hidayati
30702000222

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”.

(Al-Baqarah : 153)

“Dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang, Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan”

(QS. Ali-Imran : 134)

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

(Q.S. At-Taubah:105)

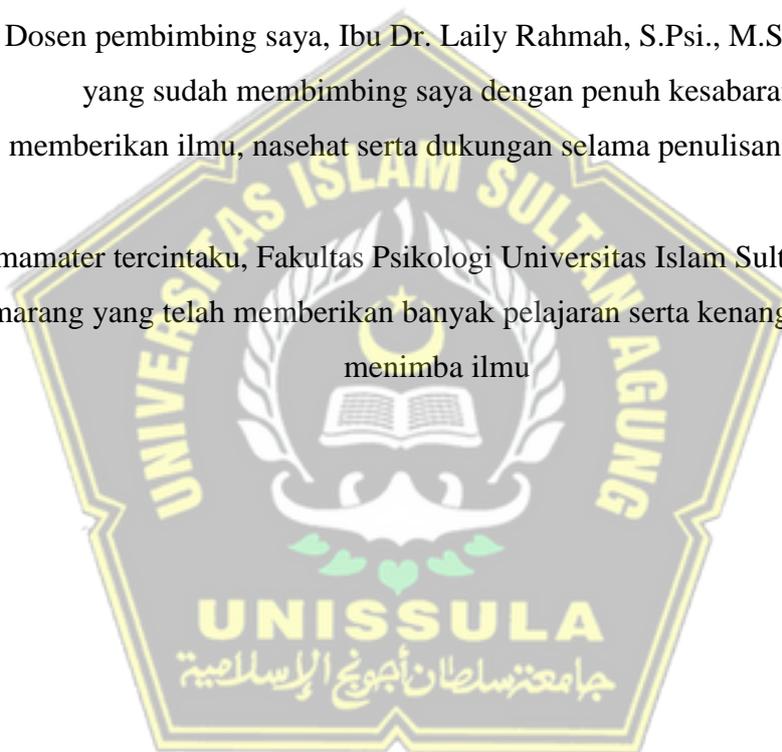
Maka, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”**(Q.S Al-Insyirah : 5)**

PERSEMBAHAN

Pertama-tama dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah, saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua saya Bapak Ulil Albab dan Ibu Ririn Hastutik yang selalu mendo'akan, mendukung dan memberikan motivasi sampai saat ini, sehingga penulis bisa berada dititik ini hingga sekarang.

Dosen pembimbing saya, Ibu Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog yang sudah membimbing saya dengan penuh kesabaran dan memberikan ilmu, nasehat serta dukungan selama penulisan skripsi ini.

Almamater tercintaku, Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan banyak pelajaran serta kenangan selama menimba ilmu



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dengan baik salah satu syarat guna memperoleh gelar S1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis mengakui bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis tentu saja banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasinya terhadap mahasiswa untuk terus berprestasi.
2. Ibu Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan hinggaskripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi., M.Si selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan perhatian selama proses pendidikan di fakultas psikologi.
4. Bapak Sentosa Karokaro, S.H selaku HRD PT. Glory Demak beserta Staff Karyawan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat.
6. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultan Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.

7. Kedua orang tua saya Bapak Ulil Albab dan Ibu Ririn Hastutik yang tidak pernah berhenti memberikan do'a, memberikan nasihat, dukungan, motivasi sehingga penulis berada pada titik ini.
8. Adik saya Dalila Marsa Dhiva yang selalu menghibur dan memberikan dukungan kepada penulis.
9. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk mengisi skala penelitian ini, tanpa adanya kalian penelitian ini tidak dapat dilaksanakan.
10. Teman-teman satu bimbingan yang saling membantu, memberikan dukungan sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman psikologi angkatan 2020 khususnya Siti Nur Aisyah, Susi Idayani, Yunia Setiyaningrum yang telah menemani dari awal sampai akhir perkuliahan dan memberikan kebahagiaan selama kuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang.
12. Terimakasih kepada diri sendiri yang tetap kuat dan bertahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
13. Penulis juga sangat berterimakasih kepada berbagai pihak yang telah turut membantu, memberikan dukungan serta do'a kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga dengan ketidaksempurnaan yang ada, dapat memberikan manfaat dan memberikan perkembangan dalam ilmu pengetahuan psikologi.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

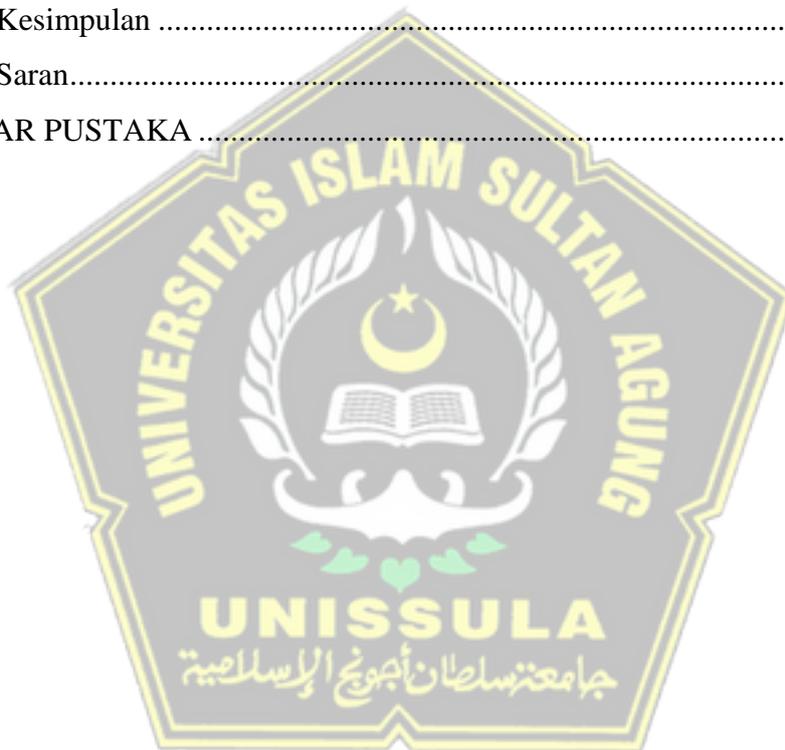
Semarang, 01 April 2024
Yang menyatakan

Vina Rizqiyya Hidayati
30702000222

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Stres Kerja.....	9
B. Regulasi Emosi.....	15
C. <i>Job Demand</i>	22
D. Hubungan Regulasi Emosi dengan <i>Job Demand</i> Terhadap Stres Kerja....	25
E. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Identifikasi Penelitian.....	25
1. Variabel X1 : Regulasi Emosi.....	25
2. Variabel X2 : <i>Job Demand</i>	25
3. Variabel Y : Stres Kerja.....	25
B. Definisi Operasional.....	25
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling).....	26
D. Validitas, Uji Daya Beda Item, dan Estimasi Reliabilitas.....	32
E. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Orientasi Kancan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian	36
B. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	49
D. Deskripsi Hasil Penelitian	53
E. Pembahasan.....	57
F. Kelemahan Penelitian.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue print</i> Skala Stres Kerja.....	32
Tabel 2. <i>Blue print</i> Skala Regulasi Emosi	33
Tabel 3. <i>Blue print</i> Skala <i>Job Demand</i>	34
Tabel 4. Data subjek Penelitian.....	40
Tabel 5. Sebaran Distribusi Aitem Skala regulasi emosi.....	42
Tabel 6. Sebaran Distribusi Aitem Skala <i>job demand</i>	43
Tabel 7. Sebaran Distribusi Aitem Skala stres kerja.....	45
Tabel 8. Data Subjek Uji Coba Alat Ukur	45
Tabel 9. Sebaran Daya Beda Aitem Skala regulasi emosi	47
Tabel 10. Sebaran Daya Beda Aitem Skala <i>job demand</i>	47
Tabel 11. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Stress kerja.....	48
Tabel 12. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Regulasi Emosi	48
Tabel 13. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala <i>Job Demand</i>	49
Tabel 14. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Stress Kerja	49
Tabel 15. Sebaran Data Subjek Penelitian	50
Tabel 16. Uji Normalitas	51
Tabel 17. Norma Kategori	54
Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Regulasi Emosi.....	54
Tabel 19. Norma Kategori Skala Regulasi Emosi	55
Tabel 20. Deskripsi Skor Skala <i>Job Demand</i>	56
Tabel 21. Norma Kategori Skala <i>Job Demand</i>	56
Tabel 22. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja	57
Tabel 23. Norma Kategori Skala Stres Kerja	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Rentang Skor Skala Regulasi Emosi.....	55
Gambar 2 Rentang Skor Skala Job Demand.....	57
Gambar 3 Rentang Skor Skala Stres Kerja	58



HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DAN *JOB DEMAND* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT XY

Vina Rizqiyya Hidayati

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email :

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara regulasi emosi dan *job demand* dengan stres kerja pada karyawan PT. XY. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada 300 karyawan PT. XY sebagai subjek penelitian. Metode pengambilan sampel dilakukan secara *stratified random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert* yang terdiri dari skala stres kerja, skala regulasi emosi dan skala *job demand*. Skala stres kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,865, skala regulasi emosi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,817 dan skala *job demand* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,840. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil dari uji regresi berganda antara regulasi emosi dan *job demand* terhadap stres kerja memperoleh R sebesar 0,613 dan Fhitung sebesar 89,502 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara regulasi emosi dan *job demand* terhadap stress kerja pada karyawan PT XY. Hal ini berarti hipotesis pertama dapat diterima. Hasil dari uji korelasi parsial antara regulasi emosi terhadap stres kerja memperoleh R sebesar -0,222 dengan sangat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$), artinya bahwa terdapat hubungan hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stres kerja pada karyawan PT XY. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. Uji korelasi parsial antara *job demand* terhadap stress kerja memperoleh skor r_{xy} sebesar 0,613 dengan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan positif antara *job demand* dengan stress kerja pada karyawan PT XY sehingga menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci : Stres Kerja, Regulasi Emosi dan *Job Demand*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL REGULATION AND JOB
DEMAND ON JOB STRESS IN PT XY EMPLOYEES**

Vina Rizqiyya Hidayati

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email :

ABSTRACT

This research aims to empirically test the relationship between emotional regulation and job demands on work stress in PT employees. XY. This research used quantitative approach conducted on 300 employees of PT. XY as a research subject. The sampling method was carried out by random sampling. The measuring instrument used in this research is the Likert scale which consists of a work stress scale, an emotional regulation scale and a job demand scale. The work stress scale has a reliability coefficient of 0.865, the emotional regulation scale has a reliability coefficient of 0.817 and the job demands scale has a reliability coefficient of 0.840. The data analysis techniques used in this research are multiple regression analysis and partial correlation. The results of the multiple regression test between emotional regulation and job demands on work stress obtained an R of 0.613 and an F count of 89.502 with a significance of 0.000 ($p < 0.01$), which means that there is a significant positive relationship between emotional regulation and job demands on work stress for PT XY employees. The results of the partial correlation test between emotional regulation and work stress obtained an R of -0.222 with a very significant value of 0.000 ($p < 0.01$), meaning that there is a negative relationship between emotional regulation and work stress in PT XY employees. This means that the first hypothesis can be accepted. The partial correlation test between job demand and job stress obtained an R_{xy} score of 0.613 with a very significance of 0.000 ($p < 0.01$), meaning that there is a positive relationship between job demand and job stress in PT XY employees, thus stating that the third hypothesis is accepted.

Keywords: *Job Stress, Emotional Regulation and Job Demand*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan biaya hidup (*cost of living*) disebut menjadi salah satu sebab perlambatan perekonomian global di tahun ini. Bahkan hal itu juga memungkinkan terjadi di Indonesia meski kerap disebut sebagai titik terang dari gelapnya ekonomi dunia. Ancaman risiko peningkatan biaya hidup itu dikemukakan dalam *World Economic Forum (WEF)* beberapa waktu lalu dan berpotensi menjadi sandungan bagi negara-negara yang sedang dalam tahap pemulihan ekonomi. Indikasi peningkatan biaya hidup juga sedianya telah muncul di Indonesia. Kenaikan harga beras dan minyak goreng belakangan ini disebut berpotensi membuka keran mahalnya ongkos hidup ke depan. (M. Ilham Ramadhan Avisena, 2023)

Permasalahan peningkatan tingginya *cost of living* menjadi masalah primer yang harus segera diatasi setiap individu. Hal ini membuat bekerja menjadi suatu yang sangat penting untuk keberlangsungan hidup. Semakin tinggi tuntutan akan (*cost of living*) makin semangat individu mencari kerja karena ada harapan kebutuhan hidupnya akan dapat tercukupi. Selain untuk memenuhi kebutuhan materi individu harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan psikologis, sehingga membuat *living cost* menjadi meningkat. (Alok Sharma, 2023)

Data yang tercantum pada Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai pengeluaran konsumsi rata-rata per kapita sebulan pada daerah tempat tinggal kota dan desa tahun 2022 menunjukkan pengeluaran konsumsi non makanan lebih besar yaitu Rp 744 208 dibandingkan pengeluaran konsumsi makanan Rp 583 547. (bps.go.id, 2022). Hal ini dipicu karena adanya kebutuhan masyarakat yang semakin beranekaragam. Selain itu, peningkatan konsumsi baik makanan maupun non-makanan juga menunjukkan meningkatnya besaran biaya hidup yang disebabkan oleh pengaruh meningkatnya (fluktuasi) harga barang dan jasa. Hal ini membuat pendapatan masyarakat untuk memenuhi

kebutuhan hidup terhadap perubahan harga kebutuhan barang dan jasa bersifat fluktuatif-dinamis, konsekuensinya pendapatan harus ditingkatkan untuk mempertahankan standar hidup layak.

Bekerja merupakan suatu alternatif bagi seseorang untuk memenuhi biaya hidupnya. Dengan demikian saat seseorang menghadapi situasi yang tidak nyaman di tempatnya bekerja tidak secara spontan beralih dari pekerjaannya, mungkin takut kehilangan pekerjaan dan merasa lebih baik bertahan di tempat kerja saat ini daripada mengambil risiko mencari pekerjaan baru karena merasa takut ditempat baru tekanan yang ditemui lebih berat serta tidak menemukan gaji dan tunjangan yang sama. Persaingan yang ketat dalam dunia kerja mengharuskan individu memiliki keterampilan dan mental yang kuat agar mampu bersaing. Persaingan juga menjadi alasan seseorang tetap bertahan pada pekerjaannya karena seseorang merasa tidak memiliki pilihan atau kesempatan untuk mencari pekerjaan lain karena keterbatasan kualifikasi atau pengalaman kerja. Perusahaan akan menerima karyawan yang cocok dengan kinerjanya karena karyawan merupakan poin penting sebagai penggerak dalam mempertahankan, mengarahkan dan mengembangkan perusahaan, sehingga perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang secara psikologis terhubung dengan pekerjaannya. (Hidayati et al., 2008)

Persaingan tidak hanya dialami oleh karyawan dalam mencari kerja, perusahaan juga dituntut untuk mampu bersaing dalam menghadapi perubahan zaman dengan terus melakukan berbagai upaya agar tetap bertahan dan menjadi yang terbaik. Demi mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif dan memiliki komitmen untuk menunjukkan kinerjanya yang terbaik sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun, setiap karyawan tidak dapat terus memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan. Karyawan terkadang merasa kehabisan energi dan mengalami perasaan tertekan, sedih, atau terikat oleh perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Handoko menyebutkan stres kerja merupakan suatu ketegangan yang berpengaruh terhadap proses berpikir,

kondisi seseorang, dan emosi seseorang sehingga stres yang terlalu berlebihan akan mengurangi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan juga akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Calvin & Edalmen, 2022)

Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri. Banyak studi yang menghubungkan stres kerja dengan berbagai hal, misalnya stres kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, ketegangan, ketidakhadiran, dan sering juga dihubungkan dengan kinerja. Menurut artikel yang ditulis oleh Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan RI (2017), perwakilan Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia (Perdoki) Nuri Purwito Adi mengatakan sebesar 60,6% pekerja industri kecil menengah mengalami stres. Karyawan mengalami gangguan mental emosional dan *stressor* pengembangan karir. Hal tersebut diantaranya disebabkan oleh beban kerja seperti target, hubungan antara atasan dan bawahan atau rekan kerja, pola kerja, dan juga ketidakjelasan tugas yang diterima oleh para pekerja.

Stres kerja tampaknya juga dirasakan oleh karyawan PT. XY yang berada di salah satu kabupaten yang ada di Jawa Tengah. Tuntutan kerja yang ekstra untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan membuat para karyawan mengeluh kelelahan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak Manager PT. XY menuturkan:

“Permasalahan yang sering terjadi saat karyawan tidak tahan dimarahi supervisor kemudian karyawan pada minta resign. Alasan supervisor marah karena karyawan tidak bisa mencapai target yang diharapkan, sementara kalau tidak mencapai target supervisor juga akan dipanggil dan dimarahi manager karena tidak sesuai perintah.” (Manajer PT.XY, 2023)

Wawancara lain kepada supervisor PT. XY menyebutkan :

“Permasalahan yang selama ini dialami itu mengenai kejar target, seperti sehari yang seharusnya 50 target tapi supervisor cuma bisa kejar di 40 itupun kalau tidak bisa memenuhi juga bakal ditekan. Belum lagi kalau tidak masuk 4 orang jadi sudah berapa jam yang kebuang dan hasil produksi pun berkurang. Sedangkan

jadwal untuk ekspor tidak bisa ditunda, yang bikin supervisor stres terkadang ingin resign, masalahnya yaitu sering dimarahin dan ditekan oleh manager. Kita sampai stres padahal sudah berusaha semaksimal mungkin, sampai berangkat kerja lebih awal. Selain itu juga ada faktor karyawan setiap hari pada giliran tidak masuk sampai sehari, terkadang ada 2/3 karyawan yang tidak masuk, terus terkadang kalau ada proses yang sulit dikerjakan, permakain banyak sehingga supervisor juga ikut turun tangan.” (Supervisor PT. XY, 2023)

Wawancara kepada karyawan PT. XY menyebutkan :

“Permasalahan yang sering dialami oleh karyawan itu kejar target, karyawan sering mengeluh kepada karyawan yang lain mengenai kejar target yang terkadang kami tidak bisa penuhi. Kami sebagai karyawan dimarahin sama supervisor, karena dari kami setiap harinya pasti ada yang tidak berangkat dan itupun mengurangi hasil target kita. Jadi kita sebagai karyawan merasa stres karena kita dimarahin tidak bisa mengejar target, padahal kita sudah berusaha semaksimal kita.” (Karyawan PT. XY, 2023)

Wawancara kepada karyawan lain PT. XY menyebutkan :

“Hal lain yang menjadi penyebab stres pada karyawan seperti yang dipaparkan saat wawancara kepada karyawan lain. Permasalahan yang dia alami dikarenakan tuntutan dari spv yang mengejar target bulanan agar tetap terpenuhi namun pada realitanya karyawan tidak mampu untuk memenuhi target tersebut. kemudian partner kerja dalam lingkungan pekerjaan kurang mendukung sehingga semangat dalam bekerja menjadi menurun dan lama lama menjadi tidak nyaman dalam bekerja..” (Karyawan PT. XY, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak manager, supervisor, dan karyawan PT. XY dapat diasumsikan bahwa sumber daya manusia (SDM) di PT XY ada kecenderungan mengalami stres kerja. Representasi SDM PT. XY seperti yang terlihat dari cuplikan wawancara di atas , merasa tertekan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Karyawan sudah berupaya berangkat kerja lebih awal dan meluangkan sepenuhnya waktu yang dimiliki untuk tetap bekerja namun tetap saja belum memenuhi target dan pada akhirnya mendapat teguran secara terus menerus sehingga membuat subjek kurang antusias pada pekerjaan yang diberikan. Reaksi yang terjadi akibat stres kerja yakni subjek meminta untuk *resign* dikarenakan tidak tahan dengan

tuntutan perusahaan yang menginginkan agar produksi sesuai target yang diharapkan setiap harinya. Tidak dapat dipungkiri dalam setiap perusahaan hampir selalu ditemukan satu atau bahkan lebih karyawan yang mengalami stres kerja sehingga memungkinkan karyawan tersebut tidak bisa mempunyai kinerja yang baik dan tentu saja hal ini bisa mengancam kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Stres kerja merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan perilaku perusahaan. Pada tahapan tertentu stres akan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan semakin tinggi tingkatan stres akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Adapun sumber-sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins, 2006). *Job demand* mewakili sumber stres yang berasal dari lingkungan kerja seperti beban kerja dan tekanan waktu.

Job Demand merupakan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan. *Job Demand* atau tuntutan pekerjaan biasanya dapat menyebabkan stres kerja dan akan berdampak langsung terhadap tingkat produktifitas karyawan. *Job demand* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu, contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan stakeholders (Bakker et al, 2005: 170 & Demeuroti et al, 2001: 501).

Setiap orang memiliki strategi yang bermacam-macam dalam menghadapi tekanan dan cobaan yang dapat menyebabkan stres. Semakin tinggi tingkat tekanan yang diperoleh semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan. Dalam konteks dunia kerja, konflik dan ketegangan yang dialami seseorang ketika bekerja dan saat menerima tekanan muncul dari kegagalan dalam mengatur emosi, memotivasi diri sendiri, dan berempati terhadap orang lain untuk mengatasi hal tersebut perlunya pengendalian emosi yang disebut dengan regulasi emosi.

Regulasi emosi merupakan kemampuan individu dalam pengendalian diri, mampu bertahan dalam menghadapi permasalahan, mampu dalam menghadapi tekanan, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati, dan membina hubungan dengan orang lain disebut kecerdasan emosional. Tujuan dari regulasi emosi yaitu untuk mengurangi dampak negatif dari masalah yang sedang dihadapi seseorang dengan cara mengontrol dan mengevaluasi pengalaman emosional (Goleman, 2007)

Dikutip dalam *journal on Early Childhood*, Thompson, Meyer, dan Jochem (2008) menjelaskan mengenai regulasi emosi yaitu terdiri dari proses internal maupun eksternal yang didalamnya bertanggung jawab dalam memantau, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosional dalam mencapai tujuan seseorang. Seseorang yang mengalami pemutusan kerja akan mengalami kesulitan dalam mengatur emosi. Dalam menyalurkan emosi, setiap orang berbeda dan beragam. Emosi dapat mengakibatkan perubahan perilaku seseorang, mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, serta dapat mempengaruhi daya ingat seseorang. Saat seseorang berada dalam posisi mampu mengontrol dirinya menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk menentukan cara menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Apabila tidak memiliki regulasi emosi yang baik individu bisa mengalami stres atau tertekan karena permasalahan yang dialami. (Drupadi & Syafrudin, 2019)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zikri (2022) menunjukkan adanya hubungan negatif antara regulasi emosi dan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja, demikian pula sebaliknya. Penelitian ini berfokus pada permasalahan yang sama dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu mengenai regulasi emosi dan stres kerja, yang menjadi perbedaannya yaitu terletak pada subjek penelitian yang akan diteliti serta peneliti juga menambahkan variabel *job demand*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jazilah (2020) menjelaskan *job demand* berpengaruh pada *work engagement* dan *burnout* dengan signifikan positif. Implikasi utama yang didasari oleh penelitian ini diantaranya optimalisasi tuntutan pekerjaan serta sumber daya pekerjaan. Optimalisasi tuntutan pekerjaan dapat dilakukan diantaranya mengurangi ambiguitas dan konflik peran dengan cara mengisi jabatan yang kosong, dan menambah karyawan agar beban kerja dapat terbagi dengan rata dan tidak tumpang tindih diantara karyawan. Sumber daya pekerjaan dapat ditingkatkan diantaranya dengan pemberian *financial reward* sesuai tingkat pencapaian target, menambah fasilitas kendaraan untuk kunjungan lapangan, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan dan mengutarakan pendapat. Penelitian ini berfokus pada permasalahan yang sama dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu mengenai *job demand* yang membahas tuntutan pekerjaan, sementara perbedaannya yaitu terletak pada subjek penelitian yang akan diteliti serta peneliti menggunakan variabel lain yakni regulasi emosi dan stres kerja dalam penelitian yang akan dilakukan.

Regulasi emosi dan *job demand* berhubungan dengan stres kerja. *Job demand* memang tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demand* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout*. Sementara, orang dengan emosi positif lebih mampu beradaptasi dengan stres 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, & Astuti, 2016).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dari kajian pustaka dan teori-teori yang relevan dapat diasumsikan adanya keterkaitan antara regulasi emosi, dan *Job Demand* terhadap stres kerja. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Regulasi Emosi dan *Job Demand* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. XY”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan tersebut maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara regulasi emosi dan *job demand* dengan stres kerja pada karyawan PT XY?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dan *job demand* dengan stres kerja pada karyawan PT. XY.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan menambah khasanah keilmuan psikologi terkait dengan regulasi emosi dan *job demand* terhadap stres kerja pada karyawan. Selain itu, sebagai salah satu sumber ilmu yang mendalam lebih khususnya pada regulasi emosi, *job demand* dan stres kerja saat menjalani dunia kerja yang terus mengalami persaingan akibat globalisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada pihak PT. XY dalam mengenali gejala stres kerja pada karyawan sehingga dapat mencegah dan mengurangi gejala-gejala stres kerja pada karyawan dengan mengurangi *job demand* atau mencari solusi untuk masalah hubungan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan selama bekerja dan meningkatkan motivasi serta regulasi emosi pada karyawan PT. XY

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres menurut Wirawan yang dikutip dalam penelitian Wijaya adalah respons terhadap *stressor*, biasanya situasi yang tidak menyenangkan. Ada banyak jenis situasi yang dapat menjadi pemicu stres saat bekerja, seperti kesulitan keuangan, perubahan dan penyesuaian, frustrasi, beban kerja, tidak mencapai sesuatu, bisnis yang merugi, dan bos otokratis. (Wijaya, 2017) Spector dikutip dalam penelitian Baharuddin, Jufri dan Hamid mengemukakan bahwa stres kerja sebagai respon fisik, respon psikologis, dan respon perilaku pekerja terhadap kondisi atau situasi kerja. (Baharuddin, Jufri dan Hamid, 2019)

Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Definisi stres kerja menurut Vanchapo adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. (Vanchapo, 2020)

Pengertian stres kerja adalah suatu kondisi ketengangan yang mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik individu. Banyaknya tuntutan yang tidak sesuai saat bekerja dapat menimbulkan stres pada karyawan. Stres kerja yang berkembang pada diri karyawan mampu merusak kinerja karyawan itu sendiri, menurunnya semangat kerja, depresi, tidak mampu bekerja dengan tim, tidak percaya diri, mudah marah. Hal ini yang kemudian menjadi salah satu masalah awal tidak tercapainya visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan. (zikri, 2022)

Berdasarkan beberapa penjelasan para ahli, pengertian stres kerja dapat diberi kesimpulan yaitu suatu kondisi di tempat kerja yang berhubungan dengan pekerjaan serta lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kondisi emosi, fisiologis, dan perilaku setiap individu. Stres yang tidak diatasi dengan baik maka akan mengakibatkan ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2018) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Aspek Fisiologis

Gejala pertama yang ditimbulkan saat seseorang mengalami stres di tempat kerja seringkali ditandai dengan gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit pada tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh, seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, dan dapat menyebabkan penyakit jantung.

b. Aspek Psikologis

Stres kerja dapat menimbulkan ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, bosan, suka menunda-nunda, dan hal-hal lain yang dapat menimbulkan perasaan tidak puas terhadap banyak hal, termasuk pekerjaan.

c. Aspek Perilaku

Aspek perilaku seperti perubahan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan keinginan untuk berhenti bekerja. Dampak lainnya adalah perubahan kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, serta peningkatan konsumsi rokok dan alkohol.

Hart dan Staveland (1998), menjelaskan beban kerja sebagai sebuah kapasitas menerima informasi dari sebuah tugas dengan waktu yang ada. Beban kerja memiliki enam aspek, yaitu *mental demand*, *performance*, *temporal demand*, *physical demand*, *effort*, dan *frustration level*.

a. *Mental Demand*

Menunjukkan seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, misalnya berpikir, memutuskan, menghitung, mengingat, mencari, membandingkan dan lain-lain.

b. *Performance*

Menunjukkan seberapa tingkat keberhasilan terhadap pekerjaan dan seberapa puas dengan tingkat keberhasilan yang sudah dicapai.

c. *Temporal Demand*

Menunjukkan seberapa besar tekanan waktu yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaan, apakah pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat dan tergesa-gesa atau dapat dikerjakan dengan santai dan cukup waktu.

d. *Physical Demand*

Menunjukkan seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya mendorong, mengangkat, memutar dan lain-lain.

e. *Effort*

Menunjukkan seberapa besar usaha yang dibutuhkan baik secara fisik maupun mental untuk mencapai tingkat performansi yang diinginkan.

f. *Frustration Level*

Menunjukkan seberapa besar tingkat stress, kepuasan, kenyamanan, rasa tidak aman, jengkel yang dirasakan selama melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian dari penelitian ini menggunakan aspek stres kerja Robbins dan Judge (2018) yang terdiri dari tiga aspek yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Selain itu juga menggunakan aspek dari Hart dan Staveland (1998), yaitu *Mental Demand*, *Performance*, *Temporal Demand*, *Physical Demand*, *Effort*, *Frustration Level*.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins dan Judge (2018) terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja, yaitu:

a. Faktor lingkungan, beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

- 1) Ketidakpastian Ekonomi seseorang yang mengalami keadaan perekonomian yang menurun akan menjadi semakin cemas terhadap kesejahteraan dirinya.
- 2) Ketidakpastian Politik Keadaan politik yang tidak menentu akan mengakibatkan munculnya stres kerja dalam diri seseorang.
- 3) Ketidakpastian Teknologi Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja karyawan, namun penggunaan teknologi yang kurang atau tidak optimal dapat menghambat keterampilan dan pengalaman karyawan.

b. Faktor organisasi, terdapat 3 faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam sebuah organisasi, yaitu:

1) Tuntutan Tugas

Persyaratan pekerjaan meliputi desain pekerjaan karyawan seperti otonomi, variasi pekerjaan dan tingkat otomatisasi, kemudian kondisi kerja dan tata letak fisik. Semakin terkait tugas seorang karyawan dengan tugas karyawan lainnya, semakin besar kemungkinan terjadinya stres kerja. Kondisi fisik seperti suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang tidak aman dan tidak diinginkan juga dapat menyebabkan kecemasan yang berujung pada stres.

Persyaratan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa variabel:

- a) Ketersediaan sistem informasi,
- b) Pekerjaan yang baik,
- c) Otorisasi untuk melakukan pekerjaan,
- d) Peralatan untuk mendukung pekerjaan, dan
- e) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2) Tuntutan Peran

Klaim peran adalah yang dibuat untuk karyawan dalam kinerja pekerjaan mereka. Seorang karyawan harus memahami peran dan fungsinya dalam sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan tidak mengetahui peran dan tanggung jawabnya di perusahaan, karyawan tersebut akan bingung dan tidak tahu harus berbuat apa. Variabel permintaan peran meliputi:

- a) Persiapan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan,
- b) Perbedaan tugas yang diberikan di antara personel tertentu yang memenuhi 22 syarat,
- c) Terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan
- d) Beban kerja yang besar.

3) Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi adalah stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain dan hubungan karyawan yang buruk dapat menjadi penyebab stres kerja, terutama bagi karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Variabel pengaduan individu meliputi:

- a) Hubungan dengan atasan,
- b) Hubungan dengan karyawan lain,
- c) Hubungan dengan keluarga,
- d) Pengawasan pengawasan, dan
- e) Kemampuan atasan dalam mengawasi pekerjaan.

- c. Faktor individual, lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang *inheren*.

1) Masalah Keluarga

Hubungan pribadi seseorang dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang,

banyaknya permasalahan yang terjadi dalam keluarga baik itu yang berstatus sebagai seorang anak atau kepala keluarga bisa menciptakan stres pada karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi merupakan suatu kesulitan personal lain, terlebih lagi bagi mereka yang menjadi tulang punggung keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

3) Masalah Kepribadian

Setiap orang bisa mengatasi stres kerja yang dialami hanya saja kemampuan setiap orang berbeda-beda dalam menghadapi stres. Hal ini membuktikan bahwa faktor individual secara signifikan mempengaruhi stres kerja adalah sifat dasarnya sendiri seperti kemampuan meregulasi emosi. Stres kerja akan terus terjadi bila individu tidak mampu meregulasi emosinya karena jika emosi individu tidak terregulasi dengan baik maka akan berpengaruh pada efektivitas pelaksanaan kegiatan keseharian yang akan dilakukan seperti bekerja, dan lain sebagainya.

Maryam (2017) mengatakan bahwa keadaan stres yang dialami seseorang akan menimbulkan efek yang kurang menguntungkan baik secara fisiologis maupun psikologis. Individu tidak akan membiarkan efek negatif ini terus terjadi, ia akan melakukan suatu tindakan untuk mengatasinya. Stres terbagi empat sumber, diantaranya :

a. Depresi.

Ketegangan akan muncul jika upaya masyarakat untuk mencapai tujuan digagalkan atau gagal.

b. Konflik.

Ketegangan akan muncul ketika individu dihadapkan pada keharusan untuk memilih antara dua penggerak atau kebutuhan yang berlawanan atau yang ada.

c. Tekanan.

Ketegangan akan muncul ketika individu mencapai atau dipaksa untuk mencapai hasil tertentu dengan cara tertentu.

d. Ancaman.

Antisipasi individu terhadap hal atau situasi yang merugikan atau tidak menyenangkan bagi dirinya juga merupakan hal yang dapat menimbulkan stres.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor stress kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual, tekanan, ancaman dan konflik.

B. Regulasi Emosi

1. Pengertian Regulasi Emosi

Regulasi emosi melibatkan perubahan yang terjadi pada komponen respon akan saling terkait ketika emosi terlihat, seperti pada peningkatan respons fisiologis terjadi tanpa adanya perilaku yang nyata. Teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh Gross yaitu regulasi emosi ialah strategi yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar untuk mempertahankan, memperkuat atau mengurangi suatu atau lebih aspek dari respon emosi yaitu penggalan emosi dan perilaku. Regulasi emosi mengacu pada pembentukan emosi yang dimiliki seseorang, kapan seseorang memilikinya dan bagaimana seseorang mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut. (Gross, 1999)

Daniel Goleman (2019) menjelaskan bahwa emosi cenderung lebih merujuk pada perasaan yang mempunyai ciri khas tersendiri, seperti keadaan psikologis serta perasaan dalam melakukan tindakan. Regulasi emosi juga dapat diartikan cara individu mengelola emosi yang dimiliki, kapan harus merasakannya, dan cara mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut.

Regulasi emosi sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Greenberg (2002) adalah kemampuan seseorang dalam mengamati, menilai dan menggambarkan emosi yang sedang dirasakan untuk

memperoleh keseimbangan emosional. Individu mampu menghadapi ketegangan dalam kehidupannya dengan mempunyai kemampuan dalam melakukan hal-hal yang dapat mengurangi tekanan yang ada dalam dirinya. Seseorang dapat dikatakan mampu meregulasi emosinya apabila seseorang tersebut dapat menilai, mengatur, serta mengungkapkan emosi yang dirasakannya dengan cara yang baik dan tepat sehingga tidak dapat mempengaruhi tingkat stres yang dirasakan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi adalah suatu proses setiap individu dalam mengatur perasaan, reaksi fisiologis, kognisi dan respon emosi sehingga dapat mengontrol perilaku untuk mencapai suatu tujuan yang sesuai dengan tuntutan situasional. Individu yang sanggup bertahan dalam stres kerja adalah individu yang mampu meregulasi emosi-emosi negatif dari dalam atau luar diri individu dengan mengontrol emosi tersebut.

2. Aspek-Aspek Regulasi Emosi

Gross (2014) ada tiga aspek regulasi emosi di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan mengatur emosi

Kapasitas pribadi untuk mengatasi masalah, menemukan cara untuk mengurangi emosi negatif, dan cepat tenang setelah emosi berlebihan. Selain itu, individu dapat tidak terpengaruh oleh emosi negatif yang dirasakannya sehingga dapat terus berpikir dengan baik dan melakukan sesuatu dengan baik.

b. Kemampuan merasakan emosi

Kemampuan mengendalikan emosi ekspresif individu (respon fisiologis, perilaku dan nada) sehingga individu tidak mengalami emosi yang berlebihan dan menampilkan respon emosi yang sesuai saat bertindak

c. Kemampuan mengatur respon emosi

Kemampuan individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi negatif dan tidak malu untuk merasakan emosi tersebut

Thompson (Mawardah, 2012) ada tiga aspek dari regulasi emosi, yaitu:

a. Memonitor emosi (*emotions monitoring*)

Emotional monitoring adalah aspek yang mendasar dalam meregulasi emosi, karena membantu tercapainya aspek yang lain. Emotional monitoring adalah kemampuan individu dalam memahami dan menyadari proses yang terjadi dalam dirinya, perasaannya, pikirannya dan latar belakang dari tindakannya secara keseluruhan. Kemampuan ini terkait dengan kemampuan individu untuk dapat terhubung dengan emosinya, pikirannya, sehingga individu tersebut dapat memaknai serta dapat mengenali setiap emosi yang dirasakan.

b. Mengevaluasi emosi (*emotions evaluating*)

Kemampuan yang dapat membuat individu melihat suatu peristiwa yang dialami dari sisi positif dan dapat membuat seseorang mengambil kebaikan/hikmah dibalik peristiwa yang terjadi. Mengevaluasi adalah mengelola dan menyeimbangkan emosi yang dialami, sehingga terhindar dari pengaruh emosi negatif yang biasa muncul pikiran-pikiran yang irasional.

c. Memodifikasi emosi (*emotions modification*)

Kemampuan memodifikasi emosi, membuat seseorang dapat bertahan dalam menghadapi masalah dan terus berusaha untuk melewati segala hambatan dalam hidupnya dengan baik. Modifikasi emosi merupakan suatu cara dalam merubah emosi sehingga dapat memotivasi dirinya untuk dapat terhindar dari keadaan yang negatif (seperti cemas, marah, dan putus asa) sehingga dengan keadaan yang demikian dapat menumbuhkan rasa optimis dalam menjalankan kehidupannya, sehingga menjadi lebih baik

Berdasarkan uraian beberapa tokoh diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan aspek regulasi emosi Gross (2014) yang terdiri dari tiga aspek yaitu kemampuan mengatur emosi, kemampuan merasakan emosi, kemampuan mengatur respon emosi.

3. Faktor-Faktor Regulasi Emosi

Salovey dan Sluyter (1997), regulasi emosi mempunyai beberapa faktor sebagai berikut:

a. Hubungan Antara Orang tua dan Anak .

Hubungan remaja dengan orang tua sangat penting pada masa perkembangan remaja. Remaja menginginkan pengertian yang simpatik, telinga yang peka, dan orang tua yang dapat merasakan bahwa anak mereka memiliki sesuatu yang berharga untuk dikatakan. (Musalifah, Maridi & Dirdjo, 2021).

b. Umur dan Jenis Kelamin.

Selain itu, ada juga usia dan jenis kelamin. Anak perempuan usia 7-17 lebih cenderung melupakan emosi yang menyakitkan daripada anak laki-laki pada usia yang sama. Salovey dan Sluyter juga menyimpulkan bahwa anak perempuan mencari lebih banyak dukungan dan perlindungan dari orang lain untuk mengatur emosi negatifnya sementara anak laki-laki menggunakan olahraga untuk mengatur emosi negatifnya.

c. Hubungan Interpersonal.

Salovey dan Sluyter juga menunjukkan bahwa hubungan interpersonal juga mempengaruhi regulasi emosi. Keduanya saling terkait dan saling mempengaruhi, sehingga emosi meningkat ketika individu ingin mencapai tujuannya berinteraksi dengan lingkungan dan individu lain. Biasanya emosi positif meningkat ketika individu mencapai tujuan dan emosi negatif meningkat ketika individu gagal dalam mencapai tujuan. Faktor lain menurut Salovey dan Sluyter adalah permainan yang mereka mainkan, acara TV yang mereka

tonton, dan teman yang mereka mainkan yang dapat mempengaruhi perkembangan regulasi mereka.

Coon (Nila Anggreiny,2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan regulasi emosi seseorang, yaitu:

a. Usia

Penelitian menunjukkan bahwa bertambahnya usia seseorang dihubungkan dengan adanya peningkatan kemampuan regulasi emosi, dimana semakin tinggi usia seseorang semakin baik kemampuan regulasi emosinya.

Sehingga dengan bertambahnya usia seseorang menyebabkan ekspresi emosi semakin terkontrol. Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahasanya lansia memiliki kemampuan regulasi emosi yang semakin baik.

b. Jenis Kelamin

Beberapa penelitian menemukan bahwa laki-laki dan perempuan berbeda dalam mengekspresikan emosi baik verbal maupun ekspresi wajah sesuai dengan gendernya. Perempuan lebih mengekspresikan emosi untuk menjaga hubungan interpersonal serta membuat mereka tampak lemah dan tidak berdaya. Sedangkan laki-laki lebih mengekspresikan marah dan bangga untuk mempertahankan dan menunjukkan dominasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa wanita lebih dapat melakukan regulasi terhadap emosi marah dan bangga, sedangkan laki-laki pada emosi takut, sedih dan cemas.

c. Religiusitas

Setiap agama mengajarkan seseorang untuk dapat meregulasi emosinya. Seseorang yang tinggi tingkat religiusitasnya akan berusaha untuk menampilkan emosi yang tidak berlebihan bila dibandingkan dengan orang yang tingkat religiusitasnya rendah.

d. Kepribadian

Orang yang memiliki kepribadian seperti moody, suka gelisah, sering merasa cemas, panik, harga diri rendah, kurang dapat mengontrol diri dan tidak memiliki kemampuan mengontrol emosi yang efektif terhadap stres akan menunjukkan tingkat regulasi emosi yang rendah.

e. Pola Asuh

Beberapa cara yang dilakukan orang tua dalam mengasuh anak dapat membentuk kemampuan anak untuk meregulasi emosinya. Di antaranya melalui pendekatan tidak langsung dalam interaksi keluarga (antara anak dengan orang tua), teknik pengajaran (teaching), dan pelatihan (coaching).

f. Budaya

Norma atau belief yang terdapat dalam kelompok masyarakat tertentu dapat mempengaruhi cara individu menerima, menilai suatu pengalaman emosi, dan menampilkan suatu respon emosi. Dalam hal regulasi emosi apa yang dianggap sesuai atau culturally permissible dapat mempengaruhi cara seseorang berespon dalam berinteraksi dengan orang lain dan dalam cara ia meregulasi emosi.

g. Tujuan dilakukannya regulasi emosi (*Goals*)

Merupakan apa yang individu yakini dapat mempengaruhi pengalaman, ekspresi emosi dan respon fisiologis yang sesuai dengan situasi yang dialami.

h. Frekuensi individu melakukan regulasi emosi (*Strategies*)

Merupakan seberapa sering individu melakukan regulasi emosi dengan berbagai cara yang berbeda untuk mencapai suatu tujuan.

i. Kemampuan individu dalam melakukan regulasi emosi (*Capabilities*)

Jika sifat (trait) kepribadian yang dimiliki seseorang mengacu pada apa yang dapat individu lakukan dalam meregulasi emosinya.

Gratz dan Roemer (2004) menjelaskan bahwa ada empat aspek yang digunakan untuk mempengaruhi kemampuan regulasi emosi individu yaitu:

a. *Acceptance of emotional response (penerimaan emosi).*

Merupakan kemampuan individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi negatif dan tidak malu merasakan emosi tersebut ketika menghadapi permasalahan.

b. *Strategies to emotion regulation (strategi regulasi emosi)*

Keyakinan individu untuk dapat mengatasi suatu masalah, memiliki kemampuan untuk menemukan suatu cara yang dapat mengurangi emosi negatif dan dapat dengan cepat menenangkan diri kembali setelah merasakan emosi yang berlebihan. Keyakinan bahwa tidak ada keterbatasan dalam mengelola emosi secara efektif ketika dihadapkan pada situasi dengan emosi negatif.

c. *Engaging in goal directed behavior (keterlibatan perilaku bertujuan)*
Merupakan kemampuan individu untuk tidak terpengaruh oleh emosi negatif yang dirasakannya sehingga dapat tetap berkonsentrasi, berpikir dan melakukan sesuatu dengan baik.

d. *Control emotional responses (kontrol respon emosi)*

Kemampuan individu untuk dapat mengontrol emosi yang dirasakannya dan respon emosi yang ditampilkan (respon fisiologis, tingkah laku dan nada suara), sehingga individu tidak akan merasakan emosi yang berlebihan dan menunjukkan respon emosi yang tepat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi emosi yaitu usia, jenis kelamin, kepribadian dan kognitif subjek, pola asuh, budaya dan hubungan sosial. Selain itu juga terdapat faktor dari Gratz dan Roemer (2004) yaitu, *Acceptance of emotional response, Strategies to emotion regulation, Engaging in goal directed behavior, Control emotional responses.*

C. *Job Demand*

1. Pengertian *Job Demand*

Job demand yaitu serangkaian tuntutan pekerjaan utama karyawan meliputi ambiguitas peran, konflik peran, stres, tekanan pekerjaan dan pekerjaan yang tidak tuntas (Yener & Coskun, 2013). *Job demand* merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan cepat, sangat keras, dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, (Patrick, 2012).

Coetzer & Rothmann, meskipun *job demand* tidak mengacu pada hal negatif, namun apabila terdapat tuntutan usaha dan biaya yang lebih tinggi maka dapat menyebabkan respon seperti depresi, kecemasan dan kelelahan. (Jazilah,2020)

Job demand didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional. (Bakker & Demerouti, 2014)

Job demand didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love et al, dalam Putra, 2010)

Dari penjelasan para ahli, dapat diambil kesimpulan pengertian *Job demand* adalah suatu keadaan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja sehingga menjadi sebuah tekanan pada setiap individu dan dapat menjadi penyebab dari stres kerja.

2. Aspek-aspek *Job Demand*

Aspek-aspek *job demand* yang dikemukakan oleh Bakker (Sigit Jatmika Nugraha, Ade Banani, & Ade Irma Anggraeni, 2018), yaitu:

a. *Work overload*

Work overload atau beban kerja yang berlebihan dibagi menjadi *quantitative overload* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* terjadi ketika beban pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kemampuan pegawai, yang disebut dengan “*having too much to do*”. Karena terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak. Berdasarkan uraian tersebut, *work overload* adalah beban tuntutan yang dialami pegawai dalam jumlah yang banyak dengan waktu penyelesaian terbatas ataupun kualitas pekerjaan yang kompleks melebihi sumber daya yang ada.

b. *Emotional Load*

Emotional Load adalah salah satu aspek terkait dengan usaha dalam menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan, dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi. Reaksi emosional dapat diakibatkan oleh beban kerja yang banyak dan terjadi konflik dengan pihak lain.

c. *Cognitive load*

Cognitive load merupakan beban yang menimpa memori dalam berpikir, menyelesaikan masalah dan penggunaan daya pikir lainnya. Beban tersebut berupa kebutuhan konsentrasi, ketepatan memori, atau atensi yang terus menerus. Beban memori meningkat, menurunnya kinerja dan kesulitan mengakibatkan informasi dari memori jangka pendek berkurang (Barrouilet, 2007)

Nurendra & Supra, (2013), aspek job demands dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Beban Kerja

Beban kerja dapat berupa kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

b. Tuntutan Emosional

Mengacu pada komponen aktif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja.

c. Konflik Pekerjaan Rumah Tangga

Konflik yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal sehingga memunculkan ketidak nyamanan dalam kedua posisi tersebut.

Berdasarkan uraian dari beberapa tokoh diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan aspek regulasi emosi oleh Bakker yang terdiri dari tiga aspek yaitu *Work overload*, *Emotional Load*, dan *Cognitive load*.

3. Faktor- faktor *Job Demands*

Sauter dkk (1990) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job demands* yaitu:

a. *Work load dan work pace*

Work load dan work pace yakni beban dalam pekerjaan dan kecekatan kerja karyawan baik fisik maupun mental yang harus sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.

b. *Work schedulling*

Work schedulling yaitu waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan, karyawan mendapatkan jam kerja secara bergilir dan rotasi sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

c. *Job content*

Job content merupakan sifat tugas yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakannya.

d. *Job control*

Karyawan seharusnya diberi kesempatan untuk mendapatkan saran atas keputusan atau tindakan yang mempengaruhi pekerjaan dan kinerja

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari *job demand* yaitu *Work load dan work pace, Work scheduling, Job content, dan Job control*

D. Hubungan Regulasi Emosi dengan *Job Demand* Terhadap Stres Kerja

Dalam bekerja, karyawan haruslah dituntut untuk mampu mengelola emosinya dengan baik dan benar, karena apabila tidak mampu dalam mengelola emosinya maka yang timbul adalah emosi negatif seperti marah-marah, sikap kurang ramah dan lain sebagainya. Kecerdasan emosi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan dapat mempercepat pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya kecerdasan emosi maka akan menghambat pekerjaan karena saat baru memulai kerja terkadang terbawa emosi. Ikasari dan Kristina (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah regulasi emosi, ketika individu mampu mengatur emosi sebagai respon stimulus yang berasal dari luar, individu cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Regulasi emosi dapat mempengaruhi pilihan perilaku di tempat kerja dan bahkan menentukan seleksi rasional dan tindakan khusus secara efektif dan optimal, bahkan menjadi prioritas yang sangat penting dalam dunia kerja. (Ariani & Kristiana, 2017).

Gross (2014) menyatakan bahwa seseorang dengan regulasi emosi dapat mempertahankan atau meningkatkan emosi yang dirasakannya, baik positif maupun negatif. Selain itu, seseorang juga dapat mengurangi emosi positif dan negatifnya. Orang dengan regulasi emosi yang tinggi, khususnya karyawan, akan secara rasional mengatur emosi dan perasaannya agar sesuai dengan aturan pekerjaan dalam kondisi yang menguntungkan bagi dirinya, dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitar, serta memiliki persepsi yang realistis dalam menyelesaikan masalah. Hal tersebut menyebabkan seseorang dengan regulasi emosi yang tinggi dapat memberikan hasil kerja yang optimal.

Kats menjelaskan bahwa regulasi emosi dapat merujuk pada kemampuan seseorang untuk menghalangi dalam berperilaku buruk akibat dari kuatnya intensitas emosi positif maupun negatif yang sedang

dirasakannya, selain itu juga dapat menenangkan diri dari pengaruh psikologis yang timbul dari emosi serta mengorganisir perilaku yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ikhwanis Ifa, 2008). Karyawan dapat dikatakan mampu dalam menghadapi stres kerja ditentukan oleh regulasi emosi yang baik. Dimana faktor kepribadian individu yang memiliki pola tingkah laku dalam diri, memiliki karakteristik rasa kompetitif yang besar, kemauan keras, tidak sabar, dan mudah marah. Sehingga perlu adanya regulasi emosi dalam diri individu.

Setiap perusahaan tentu mendambakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik ketika mereka bekerja di perusahaan tersebut. Adanya *Job demand* tidak selalu memberikan dampak yang negatif yang membebani karyawan, *Job demand* yang menantang secara tidak langsung menjadikan karyawan dapat berkembang, belajar hal yang baru, mampu mencapai target yang telah ditetapkan, serta melatih karyawan bekerja lebih efektif.

Job demand akan berdampak negatif jika membutuhkan usaha yang terlalu tinggi dalam mengerjakan tugas tersebut. Jika job demands terlalu tinggi akan memberikan efek negatif bagi karyawan sehingga akan mengalami stres kerja. Keterbatasan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang selalu tinggi sehingga menyebabkan adanya permasalahan keinginan yang tinggi dalam suatu pekerjaan yang harus segera diselesaikan (Putra & Mulyadi, 2010). Oktarina, (2017) *job demand* merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi. Jumlah karyawan yang minim dengan banyaknya pekerjaan juga menyebabkan fisik dan psikologis karyawan menjadi menurun atau tidak produktif akibat terlalu kelelahan. Perlu manajemen yang baik untuk mengurangi efek negatif *job demand* sehingga membantu karyawan berkembang dalam bekerja dan membantu kinerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Karyawan dengan tuntutan kerja berlebihan dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini sejalan dengan teori Karasek (1990) yang menyebutkan bahwa *job demands* adalah penyebab stres yang signifikan. Hasil penelitian Mroczek & Almeida (2008) juga menyimpulkan karyawan yang memiliki tuntutan kerja melebihi kemampuan diri dapat menyebabkan stres kerja.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam bekerja adanya korelasi antara *Job Demand* dengan regulasi emosi terhadap pengaruh stress kerja karyawan. Saat bekerja karyawan akan mendapat tekanan pekerjaan dari atasan yang akan mempengaruhi emosional setiap individu. Tidak semua individu siap dalam mengerjakan tugas ganda hingga tugas diluar *jobdesk* yang diampu. Tak jarang hal ini mengakibatkan karyawan terpancing emosi negatifnya, terjadinya emosi negatif disebabkan emosional yang terbungkam karena tidak memiliki tempat untuk melakukan pengaduan. Emosional yang tidak dapat disalurkan diiringi dengan semakin lama beban kerja yang diberikan semakin banyak, sehingga menimbulkan stress kerja pada karyawan. Demikian sebaliknya, *jobsdesk* yang diberikan sesuai dengan batas kemampuan karyawan. Pekerjaan akan senantiasa dilakukan dengan sepenuh hati karena karyawan tidak merasa depresi dan tidak merasa dirinya terancam dengan tekanan dari pekerjaannya. Karyawan akan mampu meregulasi emosinya dengan baik dan mengurangi stress pada pekerjaan yang menimbulkan dampak merugikan bagi karyawan dan perusahaan.

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Terdapat hubungan antara regulasi emosi dan *job demand* terhadap stres kerja karyawan PT XY.
2. Terdapat hubungan yang negatif antara regulasi emosi dan stres kerja pada karyawan PT XY. Semakin tinggi regulasi emosi semakin rendah stres kerja, semakin rendah regulasi emosi maka semakin tinggi stres kerja.

3. Terdapat hubungan positif antara *job demand* dan stres kerja karyawan PT XY. Semakin tinggi *job demand* semakin tinggi stres kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang dilakukan oleh peneliti, yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang dilakukan pada suatu teori ataupun kajian dengan cara mengumpulkan, menganalisa, serta menampilkan data penelitian dalam berbentuk angka (Prajitno, 2013).

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel dengan dua variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Variabel pada penelitian ini, diantaranya:

1. Variabel X1 : Regulasi Emosi
2. Variabel X2 : *Job Demand*
3. Variabel Y : Stres Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan secara operasional dengan menggunakan variasi yang sudah ditetapkan oleh peneliti guna dapat dipelajari dan diambil kesimpulannya.

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan tingkat ketidaknyamanan secara fisik ataupun mental yang dialami individu sebagai respon pada tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang berkembang pada diri karyawan mampu merusak kinerja karyawan itu sendiri, menurunkannya semangat kerja, depresi, tidak mampu bekerja dengan tim, tidak percaya diri, mudah marah. Stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja ditunjukkan oleh aspek fisiologis, psikologis dan aspek perilaku yang dikemukakan oleh Robbin & Judge (2018).

Skala stress kerja pada penelitian ini dengan menilai tinggi rendah stress yang dirasakan. Semakin tinggi nilai skala stres yang didapatkan maka akan semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan. Sebaliknya, bila nilai skala stress rendah maka semakin rendah stress yang dirasakan.

2. Regulasi Emosi

Regulasi emosi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu guna dapat mengendalikan emosi negatif yang timbul pada dirinya serta mampu untuk mengubahnya menjadi emosi positif serta bertingkah laku berdasarkan pada kondisi untuk tercapainya tujuan. Regulasi emosi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala regulasi emosi yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek regulasi emosi dari Gross (2014), yaitu: kemampuan mengatur emosi, kemampuan merasakan emosi, dan kemampuan mengatur respon emosi.

3. Job Demand

Job Demand merupakan beban kerja yang dimiliki oleh individu dalam menjalani pekerjaan yang menuntut baik secara fisik, psikologis, dan kognitif secara berkelanjutan atau tuntutan pekerjaan secara menyeluruh. *Job Demand* dalam penelitian ini diukur dengan yang ditunjukkan oleh aspek *workload*, aspek *emotional demand*, dan aspek *mental demand* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2014). Mengetahui bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi berupa suatu subjek atau objek yang memiliki suatu ciri khas atau karakteristik yang sudah ditentukan oleh peneliti guna dapat dipelajari serta diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu karyawan aktif pada pabrik XY. Menurut data yang diperoleh peneliti, jumlah populasi penelitian ini adalah 300 karyawan.

Peneliti menggunakan jumlah populasi tersebut berdasarkan survey pra penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti pada karyawan di pabrik XY.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah keseluruhan populasi penelitian yang sesuai pada karakteristik sehingga dapat memberikan gambaran dari jumlah populasi atau jumlah sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil guna mewakili populasi pada suatu penelitian (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini sampel penelitian yang digunakan, yaitu karyawan aktif di pabrik XY sejumlah 300 karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling merupakan suatu cara atau metode yang digunakan guna mengetahui pengambilan sampel pada penelitian. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *teknik random sampling*. Teknik random sampling merupakan teknik yang digunakan dalam prosedur pengambilan sampel penelitian dari bagian anggota populasi yang dilakukan secara acak serta tidak memperhatikan strata yang terdapat pada populasi penelitian. Cara pengambilan sampel pada karyawan menggunakan sampling jenuh/studi populasi ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil.

Metode pengumpulan data merupakan Suatu metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi, yang kemudian dianalisis untuk memperoleh data untuk diambil kesimpulan. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan angket berupa skala psikologis sebagai alat ukur untuk mengukur hubungan regulasi emosi dan *job demand* dengan stres kerja pada karyawan di pabrik XY.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala regulasi emosi, skala *job demand*, dan skala stres kerja yang terdiri dari pernyataan aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* yang peneliti susun sesuai dengan aspek-

aspek berdasarkan variabel penelitian. Aitem *favorable* merupakan aitem pernyataan yang mendukung pada atribut yang akan diukur oleh peneliti, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan aitem pernyataan yang tidak mendukung pada atribut yang akan diukur oleh peneliti. Pada penelitian ini skala yang digunakan, yaitu dengan menggunakan model skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat pada gejala psikologis.

Pada penelitian ini, dalam merumuskan skala pada variabel yang diukur juga mengalami penjabaran indikator. Indikator pada penelitian ini bertujuan guna menjadi referensi pada penyusunan item penelitian baik berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016). Skala yang digunakan pada penelitian ini, yaitu skala regulasi emosi, skala *job demand*, dan skala stres kerja.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja oleh Robbins dan Judge (2018), yaitu (1) aspek fisiologis, pada aspek ini secara fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme tubuh yang mampu bermanifestasi sebagai peningkatan detak jantung, gangguan pernapasan, peningkatan tekanan darah, kekakuan otot, dan masalah pencernaan; (2) aspek psikologis adalah gangguan kesehatan jiwa seperti merasa tidak puas dengan permasalahan pekerjaan, merasa gugup dan tertekan dalam bekerja, merasa cemas dan mudah tersinggung dalam menjalankan tugas, bosan dengan lingkungan kerja, dan melakukan tindakan lainnya; (3) aspek perilaku, yaitu perubahan kinerja, seperti malas bekerja, mudah agresif, perubahan produktivitas, bahkan sampai dengan mengkonsumsi barang terlarang. Skala ini terdiri dari 18 item *favorable* dan 18 item *unfavorable* dengan empat jawaban alternatif, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 1. *Blue print* Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek Fisiologis	Peningkatan tekanan darah	1, 19	4, 22	12
		Respon hormonal terhadap tingkat stres	7, 25	10, 28	
		Ketegangan otot yang berlebihan	13, 31	16, 34	
2	Aspek Psikologis	Ketidakpuasan pekerjaan	2, 20	5, 23	12
		Peningkatan tingkat kecemasan sosial	8, 26	11, 29	
		Perubahan dalam pola pikir dan persepsi	14, 32	17, 35	
3	Aspek Perilaku	Konflik Interpersonal	3, 21	6, 24	12
		Perubahan kualitas pekerjaan	9, 27	12, 30	
		Peningkatan tingkat kecelakaan dan cedera	15, 33	18, 36	
Jumlah			18	18	36

2. Skala Regulasi Emosi

Skala regulasi emosi yang digunakan merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek regulasi emosi menurut Gross (2014), yaitu terdiri dari (1) kemampuan mengatur emosi, yaitu kapasitas pribadi untuk mengatasi masalah, menemukan cara untuk mengurangi emosi negatif, dan cepat tenang setelah emosi berlebihan; (2) kemampuan merasakan emosi, yaitu kemampuan mengendalikan emosi ekspresif individu (respon fisiologis, perilaku dan nada) sehingga individu

tidak mengalami emosi yang berlebihan dan menampilkan respon emosi yang sesuai saat bertindak; (3) kemampuan mengatur respon emosi, yaitu kemampuan individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi negatif dan tidak malu untuk merasakan emosi tersebut. Skala ini terdiri dari 18 item favorable dan 18 item unfavorable dengan empat jawaban alternatif, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 2. *Blue print* Skala Regulasi Emosi

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan Mengatur Emosi	Pemahaman emosi	1, 19	4, 22	12
		Penerimaan emosi	7, 25	10, 28	
		Kemampuan menilai situasi	13, 31	16, 34	
2	Kemampuan Merasakan Emosi	Kesadaran terhadap perubahan emosi	2, 20	5, 23	12
		Refleksi terhadap respon emosional	8, 26	11, 29	
		Kemampuan mengekspresikan emosi secara adaptif	14, 32	17, 35	
3	Kemampuan Mengatur Respon Emosi	Pengendalian diri dalam situasi yang menekan	3, 21	6, 24	12
		Penghindaran respon emosional yang merugikan	9, 27	12, 30	
		Pemilihan respon yang sesuai dengan nilai dan tujuan pribadi	15, 33	18, 36	
Jumlah			18	18	36

3. Skala *Job Demand*

Skala *job demand* yang digunakan merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *job demand* menurut Bakker & Demerouti (2014), yaitu (1) *workload*, yaitu *job demands* yang berhubungan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu; (2) *emotional demand*, yaitu salah satu aspek terkait dengan usaha dalam menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan, dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi; (3) *mental demand*, yaitu salah satu yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi. Skala ini terdiri dari 18 item favorable dan 18 item unfavorable dengan empat jawaban alternatif, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3. *Blue print* Skala *Job Demand*

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Workload</i>	Tugas yang harus diselesaikan (<i>Task variety</i>)	1, 19	4, 22	12
		Kuantitas pekerjaan (<i>Job quantity</i>)	7, 25	10, 28	
		Waktu pekerjaan yang tidak terduga (<i>Time pressure</i>)	13, 31	16, 34	
2	<i>Emotional Demand</i>	Respon terhadap emosi negatif (<i>Response to negative emotions</i>)	2, 20	5, 23	12
		Respon terhadap	8, 26	11, 29	

		kondisi kerja yang stres (<i>Response to stressful work conditions</i>)			
		Dukungan emosional (<i>Emotional support</i>)	14, 32	17, 35	
3	<i>Mental Demand</i>	Kemampuan berpikir kritis	3, 21	6, 24	12
		Tuntutan berpikir kreatif	9, 27	12, 30	
		Kemampuan memantau dan mengevaluasi informasi	15, 33	18, 36	
		Jumlah	18	18	36

D. Validitas, Uji Daya Beda Item, dan Estimasi Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana suatu skala dapat mengungkapkan data serta mengukur atribut secara komprehensif dan akurat. Suatu penelitian dikatakan valid apabila data yang dikumpulkan serupa dengan apa yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian (Sugiyono, 2015). Uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan pengukurannya. Instrument penelitian yang valid dapat menjelaskan bahwa alat ukur yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data pengukuran tersebut valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 2015).

Validitas pada penelitian ini dengan menggunakan validitas isi. Artinya, keputusan mengenai keselarasan relevansi aitem tidak bisa ditetapkan oleh penilaian peneliti saja, akan tetapi berdasarkan penilaian

dengan individu yang lebih berkompeten atau dikenal dengan *expert judgment* yaitu dosen pembimbing.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda item mengacu pada sejauh mana suatu item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2015). Standar pemilihan item didasarkan pada korelasi item total, biasanya menggunakan batas $R_{iX} \geq 0,30$. Item dengan koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya diferensial yang memuaskan, sedangkan item dengan koefisien korelasi kurang dari atau di bawah 0,30 dianggap memiliki daya diferensial rendah atau tidak berpengaruh. Jika jumlah proyek yang lolos tidak mencukupi, peneliti dapat menurunkan batas standar menjadi 0,25 (Azwar, 2015). Uji daya beda item pada penelitian ini dengan memakai perhitungan korelasi *product moment* dengan program SPSS (*Statistical Package for Service Solution*) versi 25.

3. Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada dapat dipercayanya suatu instrumen pengukuran jika suatu penelitian atau pengukuran dilakukan berulang kali pada objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2015). Koefisien reliabilitas secara numerik berkisar antara 0 hingga 1,00, dimana koefisien reliabilitas yang semakin tinggi mendekati 1,00 menunjukkan pengukuran yang lebih andal (Azwar, 2015).

Reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan SPSS menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Azwar, 2015). Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan SPSS, dengan melihat skor yang didapatkan pada *Alpha Cronbach*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,6$ dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* (α) $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

E. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk pengujian normalitas data. Jika data berdistribusi normal nilai signifikansinya $>0,01$ dan jika $<0,01$ maka data dapat dikatakan tidak normal (Priyatno, 2016).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan terhadap data dalam penelitian guna mengetahui apakah hubungan antar variabel linier. Uji linearitas penting dilakukan karena membantu mengetahui ada tidaknya bias pada data penelitian dari hasil analisis secara keseluruhan (Priyatno, 2016). Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linier signifikan atau tidak signifikan (Sugiyono, 2015). Pengujian linearitas menggunakan metode *test of linearity* pada aplikasi SPSS. Variabel independen dan dependen dikatakan mempunyai hubungan linier jika garis linier $p < 0,01$ dan nilai yang terdapat pada deviasi linier adalah $p > 0,01$ (Payadnya & Jayantika, 2018).

b. Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2015) analisis regresi berganda merupakan uji analisis dengan model regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji berdasarkan oleh sebab akibat dari variabel bebas dan variabel terikat. Nilai signifikansi yang digunakan dalam variabel ini, yaitu ketika nilai signifikansi $<0,01$ dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima, sebaliknya apabila nilai signifikansi pada uji hipotesis $> 0,01$ dikatakan bahwa hipotesis ditolak.

Pada penelitian dengan menggunakan uji analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Orientasi kancah merupakan tahap awal yang perlu dilakukan untuk merencanakan dan mempersiapkan suatu penelitian, hal tersebut bertujuan agar serangkaian penelitian dalam berjalan secara optimal. Peneliti menetapkan lokasi penelitian di PT. XY.

PT. XY yang beralamat di Perbalan, Dukun, Kecamatan Karangtengah, Kabupaten Demak, Jawa Tengah merupakan satu perusahaan Multi Nasional yang terdapat di Indonesia yang memproduksi kain jadi berupa baju dan celana pendek orang dewasa dan anak-anak. PT. XY merupakan perusahaan selalu menggunakan bahan yang berkualitas dan memprosesnya dengan teknologi canggih sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

Serangkaian penelitian ini dimulai dengan studi pendahuluan yang berupa kegiatan wawancara kepada sejumlah karyawan PT. XY yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian dan menyiapkan beberapa kebutuhan yang akan digunakan ketika penelitian.

Adapun pertimbangan peneliti dalam memilih PT. XY sebagai tempat penelitian ialah sebagai berikut:

- a. Penelitian mengenai regulasi emosi, *job demand* dan stres kerja sebelumnya belum pernah dilakukan tempat tersebut
- b. Keselarasan permasalahan di lokasi penelitian terhadap permasalahan yang hendak diteliti.
- c. Karakteristik dan jumlah subjek yang hendak diteliti sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam penelitian.
- d. Memperoleh perizinan dari pihak hubungan antara regulasi emosi dan *job demand* terhadap stres kerja untuk melaksanakan kegiatan penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dalam penelitian penting untuk dilakukan karena bertujuan untuk mengurangi kesalahan yang mungkin akan terjadi, sehingga dengan adanya persiapan yang secara maksimal tersebut diharapkan rangkaian proses penelitian berjalan secara optimal. Adapun persiapan penelitian yang dilakukan meliputi penentuan subjek penelitian, proses perizinan lokasi penelitian, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, uji daya beda aitem dan uji reliabilitas alat ukur. Adapun penjelasan dari rangkaian persiapan penelitian tersebut sebagai berikut:

a. Penentuan Subjek

Penentuan subjek penelitian merupakan tahap pertama yang harus dilakukan sebelum persiapan perizinan dilakukan. Pada tahap ini penentuan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik teknik *random sampling*. Cara pengambilan sampel pada karyawan menggunakan sampling jenuh/studi populasi ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Ketentuan sampel pada setiap devisi ditentukan oleh HRD PT. XY dan harus menaati prosedur yang sudah diterapkan. Kemudian peneliti memperoleh rincian yang menjadi subjek pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Data subjek Penelitian

Bagian/Devisi	Jumlah sampel
Ironing	60
Cutting	60
PPIC	60
Sewing	60
Qc	60
Total	300

b. Persiapan Perizinan

Sebelum rangkaian penelitian dilakukan, peneliti harus melakukan tahap persiapan perizinan. Adapun proses tahap persiapan perizinan diawali dengan mengajukan surat permohonan izin penelitian

dari Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada pimpinan PT. XY. Selanjutnya, peneliti mengirimkan surat permohonan dengan Nomor 1505/C.1/Psi-SA/XII/2023 kepada pimpinan PT. XY. Setelah mendapatkan izin dari lokasi penelitian, peneliti meminta data mahasiswa aktif dan menggunakan data tersebut untuk kepentingan penelitian guna menentukan berapa banyak jumlah sampel yang hendak digunakan

c. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur merupakan suatu perangkat yang digunakan dalam pengumpulan data tertentu. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala yang berdasarkan pada aspek-aspek dari suatu variabel yang didalamnya memuat aitem *favorable* (aitem yang mendukung variabel yang hendak diukur) dan aitem *unfavorable* (aitem yang tidak mendukung variabel yang hendak diukur). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala regulasi emosi, skala *job demand* dan skala stres kerja.

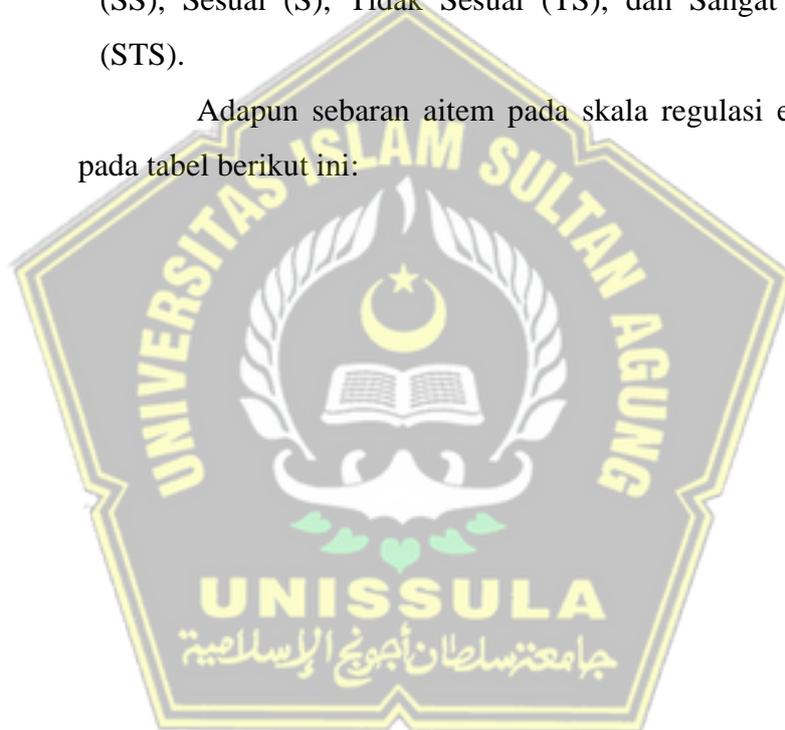
Skala pada penelitian ini memiliki empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun penilaian untuk aitem yang bersifat *favorable* dengan jawaban (SS) skor 4, (S) skor 3, (TS) skor 2 dan (STS) skor 1. Sedangkan, penilaian pada aitem yang bersifat *unfavorable* dengan jawaban (STS) skor 4, (TS) skor 3, (S) skor 2 dan (SS) skor 1. Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1) Skala regulasi emosi

Skala regulasi emosi yang digunakan merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek regulasi emosi oleh Gross (2014), yaitu terdiri dari (1) kemampuan mengatur emosi, yaitu kapasitas pribadi untuk mengatasi masalah, menemukan cara untuk mengurangi emosi negatif, dan cepat tenang setelah emosi berlebihan; (2) kemampuan merasakan emosi,

yaitu kemampuan mengendalikan emosi ekspresif individu (respon fisiologis, perilaku dan nada) sehingga individu tidak mengalami emosi yang berlebihan dan menampilkan respon emosi yang sesuai saat bertindak; (3) kemampuan mengatur respon emosi, yaitu kemampuan individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi negatif dan tidak malu untuk merasakan emosi tersebut. Skala ini terdiri dari 18 item favorable dan 18 item unfavorable dengan empat jawaban alternatif, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun sebaran aitem pada skala regulasi emosi terdapat pada tabel berikut ini:



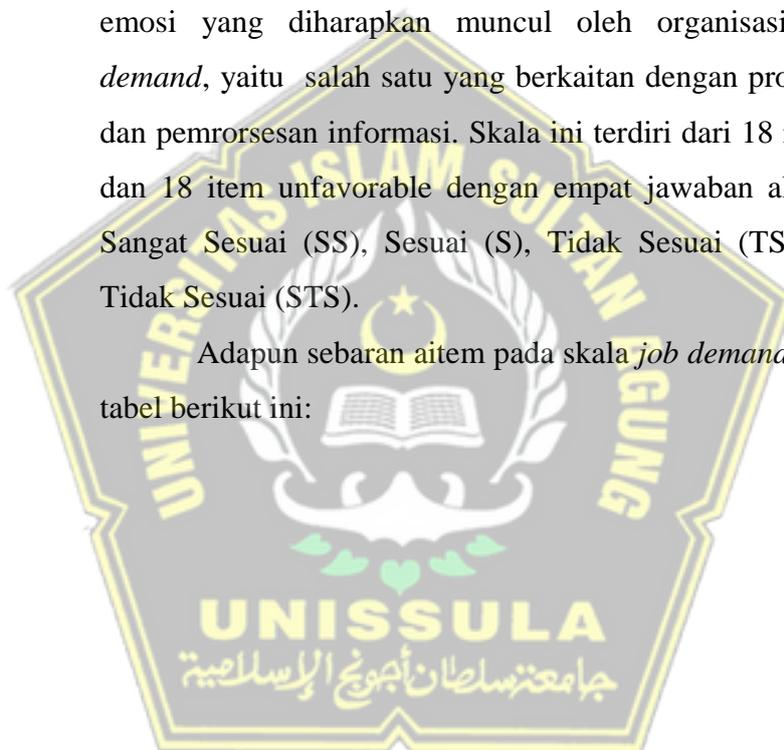
Tabel 5 Sebaran Distribusi Aitem Skala regulasi emosi

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan Mengatur Emosi	Pemahaman emosi	1, 19	4, 22	12
		Penerimaan emosi	7, 25	10, 28	
		Kemampuan menilai situasi	13, 31	16, 34	
2	Kemampuan Merasakan Emosi	Kesadaran terhadap perubahan emosi	2, 20	5, 23	12
		Refleksi terhadap respon emosional	8, 26	11, 29	
		Kemampuan mengekspresikan emosi secara adaptif	14, 32	17, 35	
3	Kemampuan Mengatur Respon Emosi	Pengendalian diri dalam situasi yang menekan	3, 21	6, 24	12
		Penghindaran respon emosional yang merugikan	9, 27	12, 30	
		Pemilihan respon yang sesuai dengan nilai dan tujuan pribadi	15, 33	18, 36	
Jumlah			18	18	36

2) Skala *job demand*

Skala *job demand* yang digunakan merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *job demand* oleh Bakker & Demerouti (2014), yaitu (1) *workload*, yaitu *job demands* yang berhubungan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu; (2) *emotional demand*, yaitu salah satu aspek terkait dengan usaha dalam menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan, dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi; (3) *mental demand*, yaitu salah satu yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi. Skala ini terdiri dari 18 item favorable dan 18 item unfavorable dengan empat jawaban alternatif, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun sebaran aitem pada skala *job demand* terdapat pada tabel berikut ini:



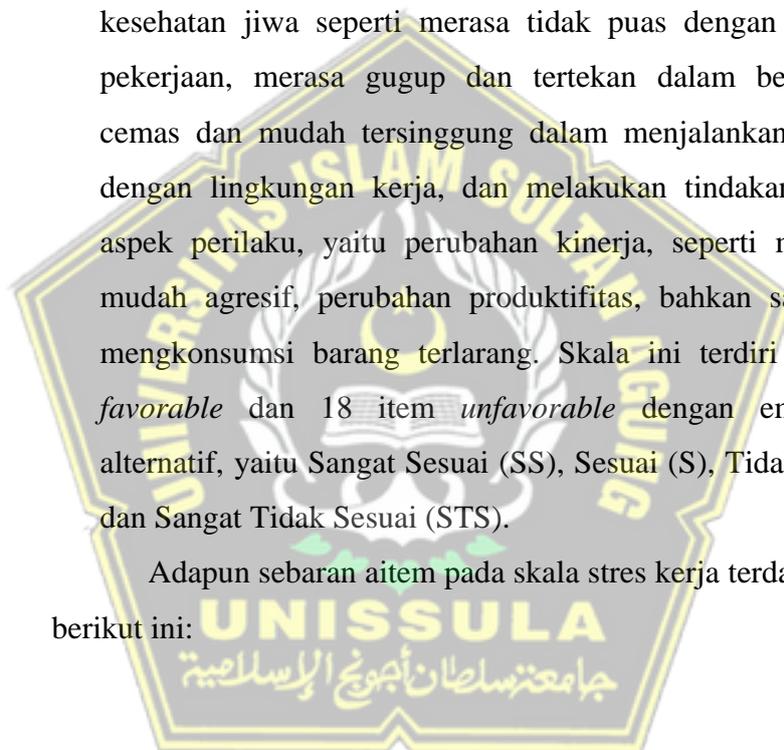
Tabel 6 Sebaran Distribusi Aitem Skala *job demand*

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Workload</i>	Tugas yang harus diselesaikan (<i>Task variety</i>)	1, 19	4, 22	12
		Kuantitas pekerjaan (<i>Job quantity</i>)	7, 25	10, 28	
		Waktu pekerjaan yang tidak terduga (<i>Time pressure</i>)	13, 31	16, 34	
2	<i>Emotional Demand</i>	Respon terhadap emosi negatif (<i>Response to negative emotions</i>)	2, 20	5, 23	12
		Respon terhadap kondisi kerja yang stres (<i>Response to stressful work conditions</i>)	8, 26	11, 29	
		Dukungan emosional (<i>Emotional support</i>)	14, 32	17, 35	
3	<i>Mental Demand</i>	Kemampuan berpikir kritis	3, 21	6, 24	12
		Tuntutan berpikir kreatif	9, 27	12, 30	
		Kemampuan memantau dan mengevaluasi informasi	15, 33	18, 36	
Jumlah			18	18	36

3) Skala stres kerja

Skala stres kerja yang digunakan merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018), yaitu (1) aspek fisiologis, pada aspek ini secara fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme tubuh yang mampu bermanifestasi sebagai peningkatan detak jantung, gangguan pernapasan, peningkatan tekanan darah, kekakuan otot, dan masalah pencernaan; (2) aspek psikologis adalah gangguan kesehatan jiwa seperti merasa tidak puas dengan permasalahan pekerjaan, merasa gugup dan tertekan dalam bekerja, merasa cemas dan mudah tersinggung dalam menjalankan tugas, bosan dengan lingkungan kerja, dan melakukan tindakan lainnya; (3) aspek perilaku, yaitu perubahan kinerja, seperti malas bekerja, mudah agresif, perubahan produktifitas, bahkan sampai dengan mengkonsumsi barang terlarang. Skala ini terdiri dari 18 item *favorable* dan 18 item *unfavorable* dengan empat jawaban alternatif, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun sebaran aitem pada skala stres kerja terdapat pada tabel berikut ini:



Tabel 7 Sebaran Distribusi Aitem Skala stres kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek Fisiologis	Peningkatan tekanan darah	1, 19	4, 22	12
		Respon hormonal terhadap tingkat stres	7, 25	10, 28	
		Ketegangan otot yang berlebihan	13, 31	16, 34	
2	Aspek Psikologis	Ketidakpuasan pekerjaan	2, 20	5, 23	12
		Peningkatan tingkat kecemasan sosial	8, 26	11, 29	
		Perubahan dalam pola pikir dan persepsi	14, 32	17, 35	
3	Aspek Perilaku	Konflik Interpersonal	3, 21	6, 24	12
		Perubahan kualitas pekerjaan	9, 27	12, 30	
		Peningkatan tingkat kecelakaan dan cedera	15, 33	18, 36	
Jumlah			18	18	36

d. Uji Coba Alat Ukur

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba alat ukur yang bertujuan untuk mengetahui nilai reliabilitas dan daya beda aitem. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada hari Senin, 15 Januari 2024 dengan subjek berjumlah 100 karyawan PT XY. Uji coba alat ukur ini dilakukan secara *offline* dengan menyebarkan skala kepada karyawan. Selanjutnya, setelah data terkumpul peneliti memberikan skor sesuai dengan ketentuan dan kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Berikut rincian uji coba yang telah dilaksanakan:

Tabel 8 Data Subjek Uji Coba Alat Ukur

No	Devisi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Ironing	0	22	22
2	Cutting	8	10	18
3	PPIC	2	11	13
4	Sewing	7	26	33
5	Qc	4	10	14
Total		21	79	100

3. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Pada tahap ini peneliti melakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas terhadap alat ukur yang telah dilakukan uji coba dan pemberian skor. Pada tahap ini bertujuan untuk mengetahui aitem yang memiliki daya beda rendah, sehingga tidak dapat dimasukkan kedalam analisis berikutnya. Selain itu, untuk mengetahui tingkat reliabilitas alat ukur yang digunakan. Daya beda aitem dapat dikatakan tinggi apabila koefisien korelasi minimal mencapai 0,30. Namun, apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi 0,30 tidak mencapai jumlah yang telah ditentukan, maka kriteria koefisien korelasi diturunkan menjadi minimal 0,25 agar jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan uji daya beda aitem dengan korelasi *Product Moment* dari *Pearson* melalui bantuan *software* SPSS versi 26. Alat ukur yang diuji pada penelitian ini yaitu skala regulasi emosi, skala *job demand* dan skala stress kerja. Berikut rincian penjelasan dari hasil perhitungan daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas:

a. Skala Regulasi Emosi

Hasil uji daya beda aitem pada skala regulasi emosi diawal penyusunan alat ukur berjumlah 36 aitem dan setelah dilaksanakan uji coba diperoleh 27 aitem dengan daya beda tinggi yang berkisar dari 0,311 – 0,515 serta 9 aitem dengan daya beda rendah yang berkisar dari -0,260 – 0,299. Estimasi reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach* dari 27 aitem sebesar 0,863, sehingga skala regulasi emosi pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel

Tabel 9 Sebaran Daya Beda Aitem Skala regulasi emosi

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan	1, 19	4, 22	12
	Mengatur	7, 25	10, 28	
	Emosi	13, 31	16, 34*	
2	Kemampuan	2, 20	5, 23	12
	Merasakan	8, 26	11, 29*	
	Emosi	14*, 32	17, 35*	
3	Kemampuan	3, 21*	6*, 24	12
	Mengatur	9, 27*	12, 30*	
	Respon	15, 33	18, 36*	
	Emosi			
Total		18	18	36

Keterangan : *) aitem dengan daya beda rendah/gugur

b. Skala *job demand*

Hasil uji daya beda aitem pada skala *job demand* di awal penyusunan alat ukur berjumlah 36 aitem dan setelah dilaksanakan uji coba diperoleh 23 aitem dengan daya beda tinggi yang berkisar dari 0,308 – 0,495 serta 13 aitem dengan daya beda rendah yang berkisar dari -0,130 – 0,277. Estimasi reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach* dari 21 aitem sebesar 0,840, sehingga skala *job demand* pada penelitian ini dapat dikatakan *reliable*.

Tabel 10 Sebaran Daya Beda Aitem Skala *job demand*

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Workload</i>	1, 19	4*, 22	12
		7, 25	10, 28*	
		13, 31	16, 34*	
2	<i>Emotional Demand</i>	2, 20*	5, 23*	12
		8, 26*	11, 29	
		14, 32*	17*, 35*	
3	<i>Mental Demand</i>	3, 21	6, 24	12
		9*, 27*	12*, 30*	
		15, 33*	18, 36*	
Total		18	18	36

Keterangan : *) aitem dengan daya beda rendah/gugur

c. Skala stres kerja

Hasil uji daya beda aitem pada skala stress kerja di awal penyusunan alat ukur berjumlah 36 aitem dan setelah dilaksanakan uji coba diperoleh 28 aitem dengan daya beda tinggi yang berkisar dari 0,302 – 0,501 serta 8 aitem dengan daya beda rendah yang berkisar dari -0,133 – 0,294. Estimasi reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach* dari 28 aitem sebesar 0,865, sehingga skala stress kerja pada penelitian ini dapat dikatakan reliable.

Tabel 11 Sebaran Daya Beda Aitem Skala Stress kerja

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek Fisiologis	1, 19	4, 22	12
		7, 25*	10*, 28*	
		13, 31	16, 34	
2	Aspek Psikologis	2, 20	5, 23*	12
		8, 26	11, 29	
		14, 32	17, 35	
3	Aspek Perilaku	3, 21	6*, 24*	12
		9, 27*	12, 30	
		15, 33*	18, 36	
Total		18	18	36

Keterangan : *) aitem dengan daya beda rendah/gugur

4. Penomoran Ulang Aitem

Penomoran ulang aitem dilakukan untuk menyusun ulang nomor urut aitem baru setelah uji coba yang akan digunakan untuk penelitian. Penyusunan nomor urut aitem baru disusun dengan menghilangkan aitem-aitem dengan daya beda rendah atau dianggap gugur. Hasil dari penyusunan ulang nomor urut aitem baru terdapat pada tabel 12,13 dan 14

Tabel 12. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Regulasi Emosi

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan	1, 17	4, 19	11
	Mengatur	6, 22	9, 24	
	Emosi	12, 25	14	
2	Kemampuan	2, 18	5, 20	9
	Merasakan	7, 23	10	
	Emosi	26	15	
3	Kemampuan	3,	21	7
	Mengatur	8	11	
	Respon	13, 27	16	
	Emosi			
Total		15	12	27

Tabel 13. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala *Job Demand*

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Workload</i>	1, 15	17	9
		6, 19	8	
		10, 21	13	
2	<i>Emotional Demand</i>	2	4	6
		7	9, 20	
		11		
3	<i>Mental Demand</i>	3, 16	5, 18	6
		12	14	
Total		12	9	21

Tabel 14. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Stres Kerja

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek Fisiologis	1, 17	4, 20	9
		6	14, 26	
		11, 24		
2	Aspek Psikologis	2, 18	5,	11
		7, 21	9, 22	
		12, 25	15, 27	
3	Aspek Perilaku	3, 19	10, 23	8
		8	16, 28	
		13		
Total		15	13	28

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 11 Maret 2024 sampai 21 Maret 2024. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. XY. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *random sampling*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu karyawan aktif pada pabrik XY. Menurut data yang diperoleh peneliti, jumlah populasi penelitian ini adalah 300 karyawan. Peneliti menggunakan jumlah populasi tersebut berdasarkan survey pra penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti pada karyawan di pabrik XY. Sampel merupakan bagian dari jumlah keseluruhan populasi penelitian yang sesuai pada karakteristik sehingga dapat memberikan gambaran dari jumlah populasi atau jumlah sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil guna mewakili populasi pada suatu penelitian. Pada penelitian ini sampel penelitian yang digunakan, yaitu karyawan aktif di pabrik XY sejumlah 300 karyawan

Tabel 15. Sebaran Data Subjek Penelitian

No	Devisi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Ironing	7	53	60
2	Cutting	14	46	60
3	PPIC	24	36	60
4	Sewing	14	46	60
5	Qc	12	48	60
Total		71	229	300

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan pada saat data penelitian sudah terkumpul. Kemudian, peneliti melakukan uji asumsi seperti uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *One Sample Komorogov Smirnov Z* dengan bantuan

SPSS versi 25.0. Data dapat terdistribusi normal atau tidak jika tingkat signifikansi $>0,01$. Hasil uji normalitas terdapat pada tabel 16

Tabel 16. Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-ZSig	P	Keterangan
Regulasi Emosi	75,40	6,48	0,163	0,201	Normal
<i>Job Demand</i>	77,53	5,02	0,288	0,132	Normal
Stress Kerja	98,16	4,89	0,077	0,112	Normal

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel regulasi emosi berdistribusi normal, variabel *job demand* berdistribusi normal dan variabel stress kerja juga berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantungan dalam penelitian. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan Flinear yang dibantu dengan program SPSS versi 25.0

Hasil dari uji linieritas regulasi emosi dengan stress kerja mendapatkan F linier sejumlah 7,996 yang berada pada tingkat sangat signifikan 0,000 ($p < 0,01$) maka terdapat hubungan linier antara regulasi emosi dengan stress kerja. Sedangkan, hasil uji linieritas *job demand* dengan stress kerja mendapatkan Flinear sejumlah 2,602 yang berada pada signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) maka terdapat hubungan linier antara *job demand* dengan stress kerja.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk melihat hubungan atau korelasi antar variabel. Pada penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan teknik regresi yang dilihat dari skor VIF (variance inflation factor) dengan nilai <10 dan nilai tolerance $>0,1$ menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian. Hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh skor VIF (variance inflation factor) sebesar 1,173 skor tersebut <10 dan

skor tolerance 0,853 skor tersebut $>0,1$. Maka dapat diartikan bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel dependen dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Pada hipotesis pertama dalam penelitian ini melakukan uji korelasi menggunakan teknik regresi berganda. Bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dan *job demand* terhadap stress kerja. Berdasarkan uji korelasi antara regulasi emosi dan *job demand* terhadap stress kerja memperoleh R sebesar 0,613 dan Fhitung sebesar 89,502 dengan sangat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$), yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara regulasi emosi dan *job demand* terhadap stress kerja pada karyawan PT XY. Skor koefisien regulasi emosi sebesar -0,227 dan skor koefisien *job demand* sebesar 0,693 dengan skor konstan 62,186 maka persamaan garis regresi diperoleh $Y = -0,227 + 0,693X_1 + 62,186$. Berdasarkan persamaan garis menunjukkan mean skor stress kerja (kriterium Y) PT. XY dapat terjadi sebesar -0,227 tiap perubahan yang akan terbentuk pada regulasi emosi (prediktor X_1) dan dapat terjadi perubahan sebesar 0,693 tiap perubahan yang akan terbentuk pada *job demand* (prediktor X_2).

Hasil dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki sumbangan efektif terhadap stress kerja sebesar 0,34% yang didapat dari $(0,014 \times -0,240 \times 100\%)$ mengacu pada rumus $r_{yx} \times \beta \times 100\%$. Sedangkan *job demand* memiliki sumbangan efektif sebesar 37,98% terhadap stress kerja didapat dari $(0,572 \times 0,664 \times 100\%)$. Secara keseluruhan sumbangan efektif dari regulasi emosi dan *job demand* terhadap stress kerja sebesar 38,32% dengan koefisien determinasi hasil r square sebesar 0,376 sedangkan 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Hipotesis Kedua

Pada penelitian ini hipotesis kedua di uji menggunakan korelasi parsial yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas

dan variabel tergantung. Hasil dari uji korelasi parsial antara regulasi emosi terhadap stress kerja memperoleh skor r_{xy} sebesar $-0,222$ dengan sangat signifikan sebesar $0,000$ ($p < 0,01$), dapat diartikan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stress kerja pada karyawan PT XY sehingga menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik regulasi emosi berhubungan negatif dengan stress kerja karena semakin tinggi regulasi emosi maka semakin baik kemampuan individu dalam mengurangi pengalaman emosi negatif dengan lebih besar dalam menggunakan pengaturan emosi yang efektif. Regulasi emosi yang baik akan mendorong individu melakukan proses penilaian ulang kognitif daripada penekanan ekspresif, sehingga stress yang dirasakan menjadi rendah

c. Hipotesis Ketiga

Pada penelitian ini hipotesis ketiga di uji menggunakan korelasi parsial yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Hasil dari uji korelasi parsial antara *job demand* terhadap stress kerja memperoleh skor r_{xy} sebesar $0,613$ dengan sangat signifikan sebesar $0,000$ ($p < 0,01$), dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara *job demand* dengan stress kerja pada karyawan PT XY sehingga menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demand* yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi juga tingkat stress kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki tuntutan kerja berlebih atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada dibawah stress berlebih. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian bertujuan untuk mengungkap gambaran skor pengukuran terhadap subjek dan menjelaskan tentang kondisi subjek dengan atribut yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan model distribusi normal yang berkaitan dengan pengelompokan subjek terhadap masing-masing variabel berdasarkan kategori. Penelitian ini menggunakan norma kategori terdapat pada tabel 17

Tabel 17. Norma Kategori

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

1. Deskripsi Data Skor Regulasi Emosi

Skala Regulasi Emosi memiliki 27 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek adalah 27 (27×1) dan skor maksimum subjek 108 (27×4). Rentang skor yang didapat yaitu 81 ($108 - 27$), dengan nilai standar deviasi yang didapat dari perhitungan skor maksimum dikurangi dengan skor minimum kemudian dibagi lima ($108 - 27$): $5 = 16,2$ dan skor 67,5 mean hipotetik didapat dari perhitungan skor maksimum ditambah skor minimum dibagi dua ($108 + 27$): $2 = 67,5$.

Deskripsi skor pada skala Regulasi Emosi memperoleh skor minimum empirik 57 dan skor maksimum 94. Nilai mean empirik 79,6 serta nilai standar deviasi empirik 5,541.

Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Regulasi Emosi

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	57	27
Skor Maksimum	94	108
Mean (M)	75,5	67,5
Standar Deviasi	6,16	13,5

Data variabel Regulasi Emosi secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang terdapat pada tabel 19 :

Tabel 19. Norma Kategori Skala Regulasi Emosi

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$27 < 43,2$	Sangat Rendah	5	1,6%
$43,2 < X \leq 59,4$	Rendah	107	35,2%
$59,4 < X \leq 75,6$	Sedang	187	61,5%
$75,6 < X \leq 91,8$	Tinggi	1	3%
$91,8 > 108$	Sangat Tinggi	0	0%
	Total	300	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi sangat rendah memiliki responden sejumlah 5 dengan presentase (1,6%), kategorisasi rendah memiliki responden sejumlah 107 dengan presentase (35,2%), kategorisasi sedang memiliki responden sejumlah 187 dengan presentase (61,5%), kategorisasi tinggi memiliki responden sejumlah 1 dengan presentase (3%) dan kategorisasi sangat tinggi memiliki jumlah responden 0 dengan presentase (0%). Pada gambar 1 terdapat rentang skor Regulasi Emosi.



Gambar 1. Rentang Skor Skala Regulasi Emosi

2. Deskripsi Data Skor *Job Demand*

Skala *Job Demand* memiliki 21 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek adalah 21 (21×1) dan skor maksimum subjek 84 (21×4). Rentang skor yang didapat yaitu 63 ($84 - 21$), dengan nilai standar deviasi yang didapat dari perhitungan skor maksimum dikurangi dengan skor minimum kemudian dibagi lima ($(84 - 21) : 5 = 12,6$) dan skor 52,5 mean hipotetik didapat dari perhitungan skor maksimum ditambah skor minimum dibagi dua ($(84 + 21) : 2 = 52,5$).

Deskripsi skor pada skala *Job Demand* memperoleh skor minimum empirik 60 dan skor maksimum 83. Nilai mean empirik 71,5 serta nilai standar deviasi empirik 3,833.

Tabel 20. Deskripsi Skor Skala *Job Demand*

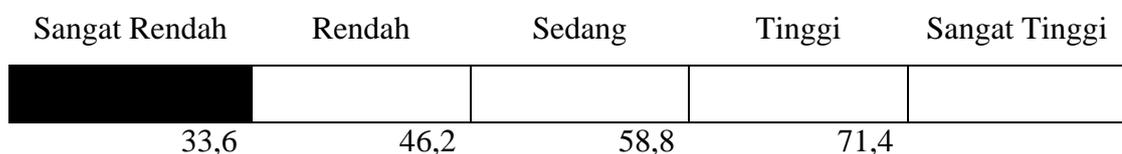
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	60	21
Skor Maksimum	83	84
Mean (M)	71,5	52,5
Standar Deviasi	3,83	10,5

Data variabel *Job Demand* secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang terdapat pada tabel 19 :

Tabel 21. Norma Kategori Skala *Job Demand*

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$21 < 33,6$	Sangat Rendah	253	83,2%
$33,6 < X \leq 46,2$	Rendah	47	15,5%
$46,5 < X \leq 58,8$	Sedang	0	0%
$58,8 < X \leq 71,4$	Tinggi	0	0%
$71,4 > 84$	Sangat Tinggi	0	0%
	Total	300	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi sangat rendah memiliki responden sejumlah 253 dengan presentase (83,2%), kategorisasi rendah memiliki responden sejumlah 47 dengan presentase (15,5%), kategorisasi sedang memiliki responden sejumlah 0 dengan presentase (0%), kategorisasi tinggi memiliki responden sejumlah 0 dengan presentase (0%) dan kategorisasi sangat tinggi memiliki jumlah responden 0 dengan presentase (0%). Pada gambar 1 terdapat rentang skor *Job Demand*.



Gambar 2. Rentang Skor Skala *Job Demand*

3. Deskripsi Data Skor Stres Kerja

Skala Stres Kerja memiliki 28 aitem dengan rentang skor 1 sampai

4. Skor minimum yang diperoleh subjek adalah 28 (28×1) dan skor

maksimum subjek 112 (28×4). Rentang skor yang didapat yaitu 84 ($112 - 28$), dengan nilai standar deviasi yang didapat dari perhitungan skor maksimum dikurangi dengan skor minimum kemudian dibagi lima ($(112 - 28) : 5 = 16,8$) dan skor 70 mean hipotetik didapat dari perhitungan skor maksimum ditambah skor minimum dibagi dua ($(112 + 28) : 2 = 70$).

Deskripsi skor pada skala Stres Kerja memperoleh skor minimum empirik 83 dan skor maksimum 109. Nilai mean empirik 96 serta nilai standar deviasi empirik 4,333.

Tabel 22. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

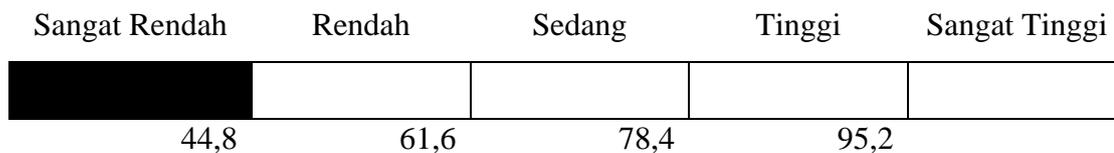
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	83	28
Skor Maksimum	109	112
Mean (M)	98	70
Standar Deviasi	4,93	14

Data variabel Stres Kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang terdapat pada tabel 23 :

Tabel 23. Norma Kategori Skala Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$28 < 44,8$	Sangat Rendah	218	71,7%
$44,8 < X \leq 61,6$	Rendah	82	27,0%
$61,6 < X \leq 78,4$	Sedang	0	0%
$78,4 < X \leq 95,2$	Tinggi	0	0%
$95,2 > 112$	Sangat Tinggi	0	0%
	Total	300	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi sangat rendah memiliki responden sejumlah 218 dengan presentase (71,7%), kategorisasi rendah memiliki responden sejumlah 82 dengan presentase (27,0%), kategorisasi sedang memiliki responden sejumlah 0 dengan presentase (0%), kategorisasi tinggi memiliki responden sejumlah 0 dengan presentase (0%) dan kategorisasi sangat tinggi memiliki jumlah responden 0 dengan presentase (0%). Pada gambar 1 terdapat rentang skor Stres Kerja.



Gambar 3. Rentang Skor Skala Stres Kerja

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap apakah ada hubungan antara regulasi emosi dan job demand terhadap stres kerja pada karyawan PT XY. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menggunakan teknik regresi berganda memperoleh R sebesar 0,613 dan Fhitung sebesar 89,502 dengan sangat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$), yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dan job demand terhadap stress kerja pada karyawan PT XY. Pada variabel regulasi emosi memiliki sumbangan efektif terhadap stress kerja sebesar 0% dan variabel job demand memiliki sumbangan efektif sebesar 37,98% terhadap stress kerja. Secara keseluruhan sumbangan efektif dari regulasi emosi dan job demand terhadap stress kerja sebesar 38,32% dengan koefisien determinasi hasil r square sebesar 0,376 sedangkan 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, masalah keluarga, masalah ekonomi, masalah, kepribadian, depresi, konflik, tekanan, dan ancaman. Pada penelitian ini diketahui bahwa job demand memiliki sumbangan efektif lebih besar dibandingkan dengan regulasi emosi.

Hipotesis kedua apakah terdapat hubungan antara regulasi emosi terhadap stres kerja pada karyawan PT XY. Hasil dari uji korelasi parsial antara regulasi emosi terhadap stress kerja memperoleh skor r_{xy} sebesar -0,222 dengan sangat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$), dapat diartikan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stress kerja pada karyawan PT XY sehingga menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi semakin rendah stres kerja karena semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah kemampuan individu dalam mengurangi pengalaman emosi negatif dengan lebih besar dalam menggunakan pengaturan emosi yang efektif. Regulasi emosi yang

tinggi akan mendorong individu melakukan proses penilaian ulang kognitif daripada penekanan ekspresif, sehingga stres yang dirasakan menjadi rendah

Emosi cenderung lebih merujuk pada perasaan yang mempunyai ciri khas tersendiri, seperti keadaan psikologis serta perasaan dalam melakukan tindakan. Regulasi emosi juga dapat diartikan cara individu mengelola emosi yang dimiliki, kapan harus merasakannya, dan cara mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut. (Dwi & Fajar, 2019). Individu mampu menghadapi ketegangan dalam kehidupannya dengan mempunyai kemampuan dalam melakukan hal-hal yang dapat mengurangi tekanan yang ada dalam dirinya. Seseorang dapat dikatakan mampu meregulasi emosinya apabila seseorang tersebut dapat menilai, mengatur, serta mengungkapkan emosi yang dirasakannya dengan cara yang baik dan tepat sehingga tidak dapat mempengaruhi tingkat stres yang dirasakan. Pada penelitian ini sejalandengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyania & Rohmah, 2021) mendapatkan hasil uji hipotesis dengan Hasil Hasil korelasi *product moment Pearson* antara regulasi emosi dengan stres menghasilkan nilai $r_{xy} = -0,358$ dan $p = 0,023$ ($p < 0,01$). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stres. Semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin tinggi stres.

Hipotesis ketiga apakah hubungan positif antara *job demand* dan stres kerja karyawan PT XY. Hasil dari uji korelasi parsial antara *job demand* terhadap stress kerja memperoleh skor r_{xy} sebesar 0,613 dengan sangat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$), dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara *job demand* dengan stress kerja pada karyawan PT XY sehingga menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demand* yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi juga tingkat stress kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki tuntutan kerja berlebih atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada dibawah stress berlebih. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk

menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Job demand merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi (Oktarina, (2017). *Job demand* akan berdampak negatif jika membutuhkan usaha yang terlalu tinggi dalam mengerjakan tugas tersebut. Jika *job demand* terlalu tinggi akan memberikan efek negatif bagi karyawan sehingga akan mengalami stres kerja. Keterbatasan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang selalu tinggi sehingga menyebabkan adanya permasalahan keinginan yang tinggi dalam suatu pekerjaan yang harus segera diselesaikan (Putra & Mulyadi, 2010). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zavanya, Ekawati, & Jayanti (2019) menjelaskan bahwa ada hubungan antara job control dengan stres kerja pada pekerja proyek pembangunan Gedung Dinas Kesehatan Kota dan Gedung Parkir Pandanaran Semarang bagian finishing dengan nilai p-value 0.038 (< 0,01).

Deskripsi skor variabel stres pada penelitian ini berada pada kategori sedang yang artinya karyawan PT XY dalam bekerja dilakukan dengan mampu mengolah emosi dengan baik sehingga tekanan kerja yang diperoleh dianggap bagian dari kerja yang tidak menjadikannya stress

Deskripsi skor variabel regulasi emosi pada penelitian ini berada pada kategori sangat rendah yang artinya karyawan PT XY memiliki regulasi emosi yang sangat rendah. Artinya bahwa karyawan PT XY memiliki kemampuan individu dalam mengurangi pengalaman emosi negatif dengan lebih besar dalam menggunakan pengaturan emosi yang efektif.

Deskripsi skor variabel *Job demand* pada penelitian ini berada pada kategori sangat rendah yang artinya seseorang yang memiliki tuntutan kerja berlebih atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada dibawah stres berlebih. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang

akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan terdapat kelemahan dan kekurangan yang terjadi pada proses penelitian, yaitu :

1. Jumlah populasi pada penelitian ini maksimum, karena jumlah populasi sudah ditentukan oleh pihak perusahaan.
2. Birokrasi yang agak susah untuk mendapatkan data pada karyawan XY



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dan *job demand* terhadap stres kerja karyawan PT XY, hal ini didasarkan pada hasil uji hipotesis, di mana R sebesar 0,613 dan Fhitung sebesar 89,502 dengan sangat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$). variabel regulasi emosi memiliki sumbangan efektif terhadap stress kerja sebesar 0,34% dan variabel job demand memiliki sumbangan efektif sebesar 37,98% terhadap stress kerja. Secara keseluruhan sumbangan efektif dari regulasi emosi dan job demand terhadap stress kerja sebesar 38,32% dengan koefisien determinasi hasil r square sebesar 0,376 sedangkan 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, masalah keluarga, masalah ekonomi, masalah, kepribadian, depresi, konflik, tekanan, dan ancaman
2. Terdapat hubungan yang negatif antara regulasi emosi dan stres kerja pada karyawan PT XY, hal ini didasarkan pada hasil uji skor r_{xy} sebesar -0,222 dengan sangat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$) Semakin tinggi regulasi emosi semakin rendah stres kerja karena semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah kemampuan individu dalam mengurangi pengalaman emosi negatif dengan lebih besar dalam menggunakan pengaturan emosi yang efektif. Regulasi emosi yang tinggi akan mendorong individu melakukan proses penilaian ulang kognitif daripada penekanan ekspresif, sehingga stres yang dirasakan menjadi rendah.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job demand* dan stres kerja karyawan PT XY. Semakin tinggi *job demand* semakin tinggi juga stres kerja, hal ini didasarkan pada skor r_{xy} sebesar 0,613 dengan sangat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$), semakin tinggi *job demand* yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi juga tingkat stres kerja

karyawan. Seseorang yang memiliki tuntutan kerja berlebih atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada dibawah stres berlebih. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengatur regulasi emosi dengan baik agar dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa diliputi stress, demikian juga karyawan perlu melaksanakan *job demand* dengan suasana gembira sehingga mampu bekerja dengan maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya jika ingin meneliti permasalahan yang sama diharapkan menambahkan faktor-faktor lain seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, masalah, kepribadian, depresi, konflik, tekanan, dan ancaman. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menjalankan penelitian dengan jumlah populasi yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media. DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i2.82>
- Anggreiny, Nila. Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) Untuk Meningkatkan Kemampuan Regulasi Emosi Remaja Korban Kekerasan Seksual. *Jurnal Magister Psikologi UMA*. Vol.5 No.2 DOI: 10.31289/analitika.v5i2.786
- Avisena, M. Ilham Ramadhan. (2023). *Indonesia Diminta Waspada Risiko Peningkatan Biaya Hidup*.
- Azwar, S. (2015). *Validitas dan reliabilitas*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi edisi II*. Pustaka Belajar.
- Baharuddin, M. I., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal Psikologi Talenta Vol. 5 No. 1*
- calvin & Edalmen. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Adversitas Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan. Vol.4 No.4*
- Demerouti, Evangelia. (2005). Sumber Daya Pekerjaan Melindungi Dampak Permintaan Pekerjaan terhadap Kelelahan. *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja Vol. 10 No. 2*
- Goleman, Daniel. (2007). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gratz, K. L., dan Roemer, L. (2004). *Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and Dysregulation: Development, Factor Structure, and Initial Validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale*. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*. DOI:10.1007/s10862-008-9102-4
- Gross, J. J. (2014). *Handbook of Emotional Regulation*. New York: The Guilford Press.
- Hart, S., & Staveland, L. (1988). *Development of NASA-TLX(Task Load Index):*

Result of empirical and theoretical research. Human Mental Workload

- Jazilah, Barrotul. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand Terhadap Work Engagement Melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 8 Nomor 3. Universitas Negeri Surabaya
DOI: <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>
- Maryam, siti. (2017). Strategi Coping: Teori Dan Sumber dayanya. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, Volume 1 nomor 2. Universitas Malikussaleh.
DOI: <https://doi.org/10.31100/jurkam.v1i2.12>
- mulyani, sri. (2015). Pola Konsumsi Non Makanan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonom. *Skripsi Universitas Negeri Yoyakarta*
- Nasir, M. A. (2016). Statistik Pendidikan. Media Akademi.
- Nugraha, S. J., Banani, A., & Anggraeni, A. I. (2018). Pengaruh *Job Demand* dan *Job Resources* Terhadap *Job Satisfaction*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akutansi (JEBA)*. 20 (3), 1-16
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Payadnya, I. A., & Jayantika, I. N. (2018). Panduan penelitian eksperimen beserta analisis statistik SPSS. Deepublish.
- Prajitno, S. B. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif. *Jurnal*, 1-29.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim. Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim. *Jurnal Intervensi Psikologi Vol. 8 No. 1*
- Priyatno, D. (2016). Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS. Gava Media.
- Ramadhani, dina., Etikariena, arum. (2018). Tuntutan Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 9 No. 2*
- R. Drupadi, U. Syafrudin. (2019). Hubungan Regulasi Emosi dengan Perilaku Prosocial Anak Usia Dini. *Journal on Early Childhood* vol. 2(3) DOI: [10.31004/aulad.v2i3.41](https://doi.org/10.31004/aulad.v2i3.41)
- Riyania, Widya, Rohmah, Faridah Ainur. (2021). Hubungan antara regulasi emosi

dan penyesuaian diri dengan stres perawat yang bertugas di ruang isolasi pasien Covid-19, *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan* Vol. 3, No. 1, Mei, pp. 10-17 DOI: 10.26555/jptp.v3i1.20476

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta

Sharma, Alok. (2023). *Meningkatnya Biaya Hidup dan Dampaknya Terhadap Dompot Masyarakat*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Yener, M., & Coskun, O. (2013). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *International Strategic Management Conference* (pp. 869–876). Elsevier Ltd. DOI:10.1016/j.sbspro.2013.10.559

Zavanya, Elizabeth, Ekawati, & Jayanti, Siswi. (2017). Hubungan Job Demand, Job Control, dan Usia dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi (Studi pada Pekerja Konstruksi Bagian Finishing Proyek Pembangunan Gedung DKK Dan Gedung Parkir Pandanaran Semarang), *Jurnal Kesehatan MASYARAKAT (e-Journal)* Volume 7, Nomor 4, Oktober

Zikri, Afdhalul. (2022). *Skripsi : Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh

