

## Kemampuan Regulasi Emosi karyawan instalasi Gizi Rumah Sakit X pengaruhnya pada Stres kerja

*Farah Faiuz Inas, Mulya Virgonita I. Winta, Arumwardani Nusandhani*

Magister Psikologi, Universitas Semarang, Jl. Soekarno Hatta Semarang

*E-mail: yayaiswindari@usm.ac.id*

*Article History:*

**Received**

25 September 2023

**Revised**

13 Oktober 2023

**Accepted**

19 Oktober 2023

**Published**

28 Oktober 2023

**Abstract.** *This study aims to empirically examine the effect of emotion regulation on work stress in employees of the Nutrition Installation of Telogorejo Hospital Semarang using quantitative research methods. The hypothesis proposed in this study is the negative influence between emotional regulation and employee work stress. The higher the emotional regulation, the lower the employee's work stress, and vice versa. The sample was taken as many as 55 employees, with saturated sampling techniques. The research data was collected using two scales, namely the Work Stress Scale and the Emotion Regulation Scale. Data analysis was carried out using a simple linear regression test processed using the SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows Version 20 program. The results showed that there was a negative influence between emotional regulation and employee work stress, with  $Y = -7.523$ . Thus, the hypothesis proposed in the study was accepted.*

**Keywords :** *Work Stress, Emotion Regulation, Employee Nutrition Installation*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh regulasi emosi terhadap stress kerja pada karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif antara regulasi emosi dengan stress kerja karyawan. Semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin rendah stress kerja karyawan, dan begitu sebaliknya. Sampel yang diambil sebanyak 55 karyawan, dengan pengambilan teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan dua skala, yaitu Skala Stress Kerja dan Skala Regulasi Emosi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana yang diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows Versi 20. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara regulasi emosi dengan stress kerja karyawan, dengan  $Y = -7,523$ . Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci :** *Stress Kerja, Regulasi Emosi, Karyawan Instalasi Gizi*

---



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

## **Pendahuluan**

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat Indonesia. Rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan pada Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (dalam Enny, dkk, 2016:43)

Menurut Ilyas (dalam Heni, dkk, 2016:2) salah satu indikator keberhasilan dalam rumah sakit yang efektif serta efisien adalah dengan tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup dan sesuai dengan jumlah beban kerja, memiliki kualitas SDM yang baik, professional sesuai dengan tugas serta fungsi pada setiap individu. Ketersediaan SDM dirumah sakit haruslah menjadi perhatian atasan. Salah satu cara yang harus dilakukan adalah dengan merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pada tiap unit, bagian, serta instalasi rumah sakit.

Dalam sebuah perusahaan SDM adalah satu aset yang penting untuk sebuah organisasi, dimana pada hakekatnya karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki fungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Organisasi dapat melakukan aktivitas untuk mencapai tujuannya perlu adanya sebuah manajemen yang baik yaitu pada sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya lain yang ada pada sebuah perusahaan tersebut (dalam Potale & Uhing, 2016:64).

Menurut Noor, dkk. (2016:10) seringkali SDM dituntut perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan serta keahlian atau kemampuannya terhadap perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tanpa mereka sadari. Dalam dunia pekerjaan memberikan

banyak tekanan emosi untuk para pekerja atau karyawan, hal ini dapat terjadi karena, tuntutan pekerjaan yang tidak seharusnya, permasalahan terhadap rekan kerja dapat menjadikan karyawan mengalami stress dimana akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut. Stress merupakan tekanan hidup yang terlalu sulit untuk seseorang. Stress dapat terjadi apabila seseorang tidak mampu memahami keterbatasan akan suatu hal. Ketidakmampuan ini dapat menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan awal dari stress tersebut.

SMC RS Telogorejo merupakan Yayasan Kesehatan Telogorejo yang terletak dipusat Kota Semarang yang beralamat di Jl. Achmad Dahlan No. 1, Kelurahan Pekunden, Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah dan memiliki sebuah komitmen dalam pelayanan Kesehatan yang berkualitas dan professional ([smc-hospital.com](http://smc-hospital.com)). Terdapat banyak bagian unit pada RS Telogorejo yang memiliki peran penting didalamnya. Salah satu unit penunjang non medis yang berada di RS Telogorejo adalah unit instalasi gizi.

Menurut Depkes (dalam Anggara, dkk, 2017:76) pelayanan gizi rumah sakit adalah bagian yang sangat vital dari sistem pelayanan paripurna. Instalasi gizi di rumah sakit merupakan wadah yang mengelola pelayanan gizi pada rumah sakit. Instalasi gizi memiliki peran dan tugas melaksanakan kegiatan pengolahan makanan, penyediaan makanan, penyaluran makanan, serta penyuluhan gizi yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam jabatan fungsional. Pelayanan gizi di rumah sakit adalah pelayanan yang diberikan serta disesuaikan dengan kondisi pasien berdasarkan keadaan klinis, metabolisme, dan status gizinya. Kegiatan yang terdapat pada pelayanan gizi mencakup asuhan gizi, rawat jalan, asuhan gizi rawat inap, penyelenggaraan makanan serta penelitian dan pengembangannya. Kesuksesan dari pelayanan gizi yang dilaksanakan tidak terlepas dari berbagai macam faktor yakni salah satunya adalah faktor dari karyawan unit instalasi gizi.

Karyawan instalasi gizi SMC RS Telogorejo adalah salah satu pekerja yang beresiko mengalami stress kerja, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang dinamis, beban pekerjaan yang berat dimana persediaan makanan harus ada bagi pasien dan karyawan, pekerjaan yang *repetitive* atau berulang pada satu jenis otot. Berdasarkan pedoman pelayanan rumah sakit (dalam Anggara, dkk., 2016:76) pelayanan gizi dalam rumah sakit

memiliki 4 bagian yakni, asuhan gizi terhadap pasien rawat inap, rawat jalan, penyelenggaraan makanan, penelitian dan pengembangan gizi. Pada bagian ahli gizi memiliki peran dalam menentukan kebutuhan gizi, perencanaan menu, menentukan indikator mutu serta melakukan pengawasan kualitas dan kuantitas makanan, bagian petugas gizi memiliki peran mengantarkan makanan kepada pasien secara tepat waktu serta kesesuaian diet pasien, dan pada bagian pengolahan makanan akan terjadi interkasi dengan benda tajam seperti pisau, terjadinya paparan panas ketika proses pengolahan berlangsung, dan juga panas yang berasal dari peralatan dalam mengolah sebuah makanan,

Menurut Heni, dkk., (2016:2) tenaga penjamah makanan adalah salah satu unsur yang penting dalam pemberian pelayanan gizi dirumah sakit, yakni memiliki peran dalam pengolahan makanan serta menyajikan makanan mutu kepada pasien. Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada penjamah makanan, menyebabkan mereka stress seperti sering mengeluh lelah, jenuh, dan capek meskipun sudah diterapkannya pembagian shift kerja. Hal ini dapat mempengaruhi pada kepuasan pasien terhadap pelayanan makanan rumah sakit. Keadaan karyawan yang stress mampu mempengaruhi produktivitas kerja, serta mempengaruhi penampilan kerja seperti kurang ramah, tidak senyum, penampilan yang kurang menarik.

Stress ditempat kerja bukanlah suatu fenomena baru. Tiga dari lima orang telah menyatakan bahwa stress kerja berhubungan langsung dengan masalah Kesehatan akut dan kronis sehingga dalam laporan pemerintah Amerika Serikat ditahun 1992, stress kerja dijuluki sebagai penyakit abad ke 20 *National Safety Council* (dalam Marchelia, 2014:131).

Menurut Kain & Jex (dalam Febrianti & Syarifah, 2022:632) stress kerja akibat dari hubungan timbal balik antara pekerjaan yang tinggi akan tetapi kontrol diri terhadap pekerjaan tersebut rendah. Menurut Danang (dalam Nurcahyani, Widodo, Rosdiana, 2016:43-44) menjelaskan bahwa stress kerja yang dialami karyawan akibat lingkungan yang sedang dihadapinya dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan terjadi absensi ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi, dan dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang menyangkut karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Pendapat ini juga

didukung oleh (Mangkunegara, 2013) bila kinerja menurun maka salah satu penyebabnya adalah stress yang dialami oleh karyawan.

Terdapat penelitian Putri, Hepi, & Yulianti (2016:141-142) dalam judul “Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Menurunkan Stress Kerja pada Anggota Reskrim” penelitian ini dilakukan untuk mengubah emosi negatif menjadi positif dengan menggunakan teknik *reframing* yang dapat memberikan pengaruh terhadap stress kerja karena emosi positif dapat menghentikan atau meminimalkan dampak emosi negatif yang dihadapi ketika menghadapi kondisi stress. Berdasarkan hasil reframing yang dikerjakan oleh subjek menunjukkan bahwa adanya kemampuan subjek dalam menguabah emosi, pikiran, dan perilaku yang negatif mampu berubah menjadi lebih positif.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jhodie & Endang (2020:97) dalam judul “Peran Regulasi Emosi terhadap Stress Kerja Guru Sekolah Dasar” menunjukkan hasil sebagian guru Sekolah Dasar memiliki regulasi emosi dalam kategori yang tinggi dan sebagian juga memiliki stress kerja yang rendah. Beberapa guru SD menggunakan strategi regulasi emosi *cognitive appraisal*, sementara itu sebagian guru ketika merasakan stress kerja, urutan aspek yang menekan adalah terkait dengan *time management*, *work-related stressor* dan *professional distress*. Regulasi emosi dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap stress kerja guru, yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan, maknanya semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stress kerja guru. Dengan demikian regulasi emosi membuktikan sebagai predictor yang dapat memprediksi stress kerja guru SD, dan regulasi emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja.

Selanjutnya terdapat penelitian Novi & Dewi berjudul (2022:636-637) “Pengaruh Workplace Incivility dan Regulasi Emosi terhadap Job Stress pada Perawat” terdapat pengaruh simultan *workplace incivility* dan regulasi emosi terhadap *job stress*. *Workplace incivility* terhadap *job stress* perawat dan pada regulasi emosi hanya dimensi *cognitive reappraisal* yang berpengaruh terhadap *job stress* pada perawat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *expressive suppression* tidak berpengaruh terhadap *job stress*. *Job stress* yang dialami perawat dalam penelitian sangat cukup tinggi, sehingga diharapkan pihak instansi dapat membangun budaya organisasi yang baik agar tercipta hubungan saling mendukung antara rekan kerja.

Menurut Gross (dalam Febrianti & Syarifah, 633:2022) menjelaskan bahwa regulasi emosi merupakan suatu proses pengendalian emosi yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan memiliki tujuan agar ekspresi emosi yang ditunjukkan sesuai dengan lingkungan sekitar. Pendapat ini juga didukung oleh Lindsey & Cresswell (2019) menyatakan bahwa regulasi emosi merupakan mekanisme emosi yang bertindak untuk mengurangi reaktivitas serta psikologi untuk pemulihan emosi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa regulasi emosi ini mampu mengurangi dampak negatif yang muncul akibat pengalaman serta emosi negative yang dirasakan. Menurut Joshua (dalam Ariani & Kristiana, (2017:272) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa regulasi emosi mampu mempengaruhi hasil kinerja dan keberhasilan dalam bidang pelayanan.

Menurut Khan (dalam Febrianti & Syarifah, 2022:632) menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja pada karyawan bekerja pada bidang pelayanan adalah kelelahan secara emosional, rendahnya kemampuan ketika mengatur emosi negatif pada saat menghadapi situasi stressor dapat meningkatkan reaksi stress yang dialami oleh seorang karyawan, ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi emosi negatif tersebut yang menjadi salah satu penyebab dari stress kerja.

Emosi-emosi negatif yang muncul dan bila tidak dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada ketidaknyamanan dan akan muncul berbagai perlakuan yang sulit terkontrol. Hal ini sesuai dengan salah satu faktor psikologis yang sangat berperan terhadap stress kerja adalah regulasi emosi (Cote, 2014: Extreme, 2015: Gross, 2014) (dalam Febrinan & Prastuti, 2020: 88).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara regulasi emosi terhadap stress kerja pada karyawan Unit Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang. Semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stress kerja pada karyawan Unit Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang, dan sebaliknya.

## **Metode**

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel stres kerja sebagai variabel tergantung dan regulasi emosi sebagai variabel bebas. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Unit Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang. Total responden dalam populasi adalah 55 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* atau *sensus*.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert atau penskalaan sikap. Sugiyono (2016) Dengan skala pengukuran ini maka nilai variabel, yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Azwar (2016) menyatakan sebagai alat ukur, skala psikologi, memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari bermacam bentuk instrumen pengumpulan data yang lain seperti angket (*questionnaire*), daftar isian, inventori, dan lainnya Stress Kerja dan Skala Regulasi Emosi.

Metode analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, dimana analisis regresi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh antara suatu variabel terhadap variabel lain.

## **Hasil**

### **1. Uji Asumsi**

Berdasarkan data skala Stress Kerja dan skala Regulasi Emosi dilakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji pengaruh Regulasi Emosi terhadap Stress Kerja. Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu melakukan uji normalitas dan uji linearitas agar dapat diketahui data yang terkumpul memenuhi persyaratan atau tidak untuk analisis selanjutnya, perhitungan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) for windows versi 20.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas residual dilakukan terhadap variable stress kerja dan variable regulasi diri dengan tujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi atau tidak. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan metode uji *Sample Kolmogrov-Smirnov Z*. berdistribusi data normal ditunjukkan apabila  $p \geq 0,05$ . Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa uji *Sample Kolmogrov-Smirnov Z* diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0.480 ( $p > 0,05$ ), hal ini berarti nilai residual terdistribusi normal.

**b. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable Regulasi Emosi terhadap Stress Kerja, pengaruh yang linier ditunjukkan apabila probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan uji linieritas terhadap variable Stress Kerja dan Regulasi Emosi menunjukkan bahwa  $F_{\text{linier}}$  sebesar 73,908 dengan signifikansi sebesar  $p = 0,000$ , artinya bahwa ada pengaruh regulasi emosi terhadap stress kerja.

**c. Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, menunjukkan hasil nilai *tolerance* dan nilai *inflation factor* (VIF) = 1,000 dan tidak melebihi 10,00 sehingga tidak ada gejala multikolinieritas.

**d. Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil uji autokorelasi runs test maka variable regulasi emosi terhadap stress kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,498 dimana jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ) maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Pada hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar 0,05 ( $> 0,05$ ), pada data menunjukkan nilai signifikan yaitu 0,673 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain variable independent dalam model ini memiliki sebaran varian yang sama atau homogen.

**2. Uji Hipotesis**



Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk menguji pengaruh regulasi emosi terhadap stress kerja dengan menggunakan teknik analisis regresi dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) for windows versi 20. Berdasarkan hasil uji Regresi (dikatakan ada pengaruh yang signifikan apabila  $p < 0,01$ ) nilai *coefficient* yaitu 56,592 dengan  $p = 0,000$  artinya regulasi emosi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara regulasi emosi terhadap stress kerja karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang, Dimana semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin rendah stress kerja pada karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang begitu sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin tinggi stress kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Puvitasari, Wahyuningsih, Astuti (2016 :140) dengan judul Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Menurunkan Stress Kerja pada Anggota Reskrim, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada regulasi emosi terhadap menurunnya Tingkat stress kerja pada anggota reskrim. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Febrianti dan Syarifah (2022 : 636) yang berjudul Pengaruh *Workplace Incivility* dan Regulasi Emosi terhadap *Job Stress* pada Perawat, menunjukkan bahwa *workplace incivility* dan regulasi emosi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *job stress* pada perawat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Febrinan dan Prastuti (2020 : 96) berjudul Peran Regulasi Emosi terhadap Stress Kerja Guru Sekolah Dasar, yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara regulasi emosi terhadap stress kerja.

Hasil uji regresi pada penelitian ini, menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel Regulasi Emosi karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang sebesar 110,64 dan *mean* hipotetik sebesar 80 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 16, *mean* empirik variabel Regulasi Emosi karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang berada pada area (+1) sampai dengan (+2) SD maka dari itu regulasi emosi karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit

Telogorejo Semarang tergolong dalam kategori tinggi. Tingkat regulasi emosi karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang disebabkan karena karyawan mampu mengelola bentuk emosinya ketika sedang dihadapkan suatu keadaan yang menekan atau sesuatu yang negatif seperti dapat mengontrol emosi ketika terjadi perselisihan dengan rekan kerja dan ketika harus menghadapi komplek pasien, atau mengalihkan emosi negatifnya menjadi emosi yang positif, karena mereka memiliki tujuan dan sikap optimis dalam melakukan pekerjaannya dan bersyukur terhadap pekerjaan mereka saat ini. Pada variabel Stress Kerja pada karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang terdapat *mean* empirik sebesar 98,82 dan *mean* hipotetik sebesar 97,5 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 29,25, *mean* empirik stress kerja karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang berada pada area (0) sampai dengan (+1) SD sehingga stress kerja karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang tergolong sedang. Stress kerja karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang disebabkan oleh jumlah pasien yang melonjak. Karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang merasa tertekan bila banyaknya tuntutan dari atasan dan permintaan pasien yang beragam. Mereka merasa kewalahan ketika harus *backup* pekerjaan temannya, sehingga tak jarang terjadi keterlambatan dalam memberikan makanan pasien. Ketika karyawan melakukan sebuah kesalahan mereka diminta untuk menulis kronologi kejadian sehingga menambah stress karyawan.

Hal ini bermakna bahwa tingginya regulasi emosi berpengaruh terhadap stress kerja karyawan dan begitu sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara regulasi emosi dengan stress kerja, sehingga hal ini sejalan dengan penelitian Wulandari, Urbayatun, & Mujidin (2019) bahwa regulasi emosi secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap stress kerja. Dan merujuk pada teori Demirtas dkk. (dalam Febrianti & Syarifah, 2022:633) menyatakan regulasi emosi mampu menurunkan stress kerja. Semakin tinggi regulasi emosi maka individu akan menjadi lebih mengenali, mengontrol, mengelola, dan mengekspresikan emosinya. (Robertson dkk, dalam Nabilah & Hadiyati, 2021: 306).

Hal ini diperkuat dengan hasil perolehan sumbangan efektif yang diberikan pada variabel Regulasi Emosi terhadap Stress Kerja sebesar 51,69%, sehingga regulasi emosi

memiliki pengaruh terhadap stress kerja dan sisanya 48,31% berasal dari variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja pada karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang.

Penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dilapangan. Salah satunya yaitu kurangnya waktu penelitian yang kurang terjadwal dengan baik karena terdapat banyak shift pada Unit Instalasi Gizi. Adapun keterbatasan peneliti sendiri juga tidak dapat mengontrol, antara lain kemungkinan karyawan mengisi dengan tergesa dikarenakan terdapat karyawan yang masih berlangsungnya kerja. Adapun kelemahan pada penelitian ini adalah peneliti menggunakan teknik sample jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Peneliti tidak melakukan sampel pada instansi lain supaya instrumen penelitian dapat teruji lebih valid.

### **Simpulan**

Berdasarkan data dan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara regulasi emosi terhadap stress kerja karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi regulasi emosi karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang maka akan semakin rendah pula stress kerja karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang, begitupula sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang maka akan semakin tinggi pula stress kerja karyawan Instalasi Gizi Rumah Sakit Telogorejo Semarang, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

### **Saran**

Hasil penelitian menunjukkan regulasi emosi karyawan tergolong tinggi, sehingga disarankan kepada karyawan untuk dapat mempertahankan regulasi emosi dengan cara memonitor emosi, seperti memahami proses emosi yang sedang dialami baik sedih, marah ataupun senang, mengevaluasi emosi, seperti mampu mengelola emosi dengan baik, dapat berfikir rasional atau bijak ketika mengalami emosi negatif, dan memodifikasi emosi, seperti dapat

bersikap optimis serta memotivasi diri. Hasil penelitian juga menunjukkan stress kerja karyawan tergolong sedang, dimana karyawan unit gizi merasa tertekan bila jumlah pasien melonjak, dan terdapat beberapa pasien yang meminta *request* banyak dengan diet yang bermacam-macam, saling *membackup* pekerjaan teman, mereka diminta untuk bergerak cepat agar makanan sampai kepada pasien tepat waktu, disarankan kepada karyawan unit gizi dapat mengelola waktunya dengan baik lagi, dan menjaga stamina agar tubuh selalu fit

### **Kepustakaan**

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang, 1-11
- Angwen, Dea G. (2017). Hubungan antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6 (2), 577-586
- Ardida, A. S., Lestantyo, D., & Kurniawan, B. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Karyawan Non Medis di Instalasi Gisi RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7 (4), 107-113
- Ariani, M., & Kristiana, I. F. (2017). Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Perawat RSUD HJ. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Jurnal Empati*, 6 (1), 270-275
- Febrianti, N. R., & Syarifah, D. (2022). Pengaruh Workplace Incivility dan Regulasi Emosu terhadap Job Stress pada Perawat. *Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri*, 2 (3), 626-638
- Febrianti, N. R., & Syarifah, D. (2022). Pengaruh Workplace Incivilty dan Regulasi Emosi terhadap Job Stress pada Perawat. *Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri*, 2 (3), 629-638
- Febrinan, J., & Prastuti, E. (2020). Peran Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Guru Sekolah Dasar. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 17 (2), 86-99
- Haryanti, Aini, F., & Purwaningsih P. (2013). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1 (1), 48-56
- Hilmy, N. A., Barida M., & Susilowati, N. (2022). Upaya Meningkatkan Kemampuan Regulasi Emosi Siswa Melalui Konseling Kelompok dengan Tehnik Coping di SMK Sakti Gemolong. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4 (4), 2739-2746
- Indria, V., Hia, Yulna D., & Natassia, Rizky. (2014). Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang, 1-5
- Kumala, K. H., & Darmawanti, I. (2022). Strategi Regulasi Emosi pada Mahasiswa dengan Banyak Peran. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9 (3), 19-29

- Lady, L., Susihono W., & Muslihati, A. (2017). Analisis Tingkat Stress Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Jurnal Industrial Servicess*, 3 (1), 191-197
- Maharani, S. T., & Nursalim, M. Hubungan antara Efikasi Diri dan Regulasi Emosi Individu terhadap Kemampuan Resiliensi Peserta Didik di SMP Negeri 10 Surabaya, 705-714
- Nabilah, S. M., & Hadiyati, F. N. R. (2021). Hubungan antara Kelekatan pada Ibu dan Regulasi Emosi Remaja pada Siswa Kelas X dan XI SMA Boarding School. *Jurnal Empati*, 10 (5), 305-309
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stress Kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9 (3), 99-108
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31 (1), 9-15
- Nurchayani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2016). Hubungan Tingkat Stress Kerja dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4 (1), 42-50
- Nurmalasari, Anisah. (2015). Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102-114
- Octarian, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stress Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, 11 (1), 102-126
- Parashakti, R. D., & Ekhsan M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (1), 365-373
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (1), 63-73
- Purwaningsih, C. I. I., & Darma, Gede S. (2021). Menelisik Stres Kerja Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18 (3), 361-381
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Menurunkan Stress Kerja pada Anggota Reskrim. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 8 (1), 127-145
- Rachmawati, A., & Cahyanti, Ika Y. (2021). Strategi Regulasi Emosi terhadap Stress Akademis Selama Menjalani Kuliah Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1 (1), 96-103
- Rahayu, Retno S., Astuti, I., & Yusuf A. (2016). Deskripsi Kemampuan Siswa Mengelola Emosi pada Kelas XI Sekolah Menengah Kejuruan, 1-10
- Rismawati, Pratiwi, A., & Panjaitan S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen QA-QC PT Nidec Sankoyo Precision Indonesia-Bekasi. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1 (1), 10-22
- Rosadi, Riza Anggraeni. (2017). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu dan Pengalaman Audit terhadap Audit Judgment. *Jurnal Nominal*. 6 (1), 124-135
- Rustiana, E. R., & Cahyati, H. W. (2012). Stress Kerja dengan Pemilihan Strategi Coping. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7 (2), 149-155

- Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulistiyo U. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4 (1), 1204-1211
- Sinambela, Lijan P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Public, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, dan Ilmu Sosial lainnya*. Graha Ilmu. <https://id.scribd.com/document/555955511/Metodologi-Penelitian-Kuantitatif-by-Prof-Dr-Lijan-Poltak-Sinambela-Z-lib-org-1#>
- Sulistiyanto, A. D., H., Oktia W. K., & Rustiana, E. R. (2017). Peran Petugas Gizi dalam Memberikan Pelayanan Asuhan Gizi Pasien Rawat Inap. *Unnes Journal of Public Health*, 6 (2), 75-83
- Syahrum & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/553>
- Tamara, T. A., & Wulandari, R. D. (2021). Perbedaan Individu Sebagai Faktor Penyebab Stress Kerja pada Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19: *A Narrative Literature Review*, *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 17 (1), 23-32
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10 (1), 963-972
- Widayanti, N., Arofah H., & Awali, Azizah N. A. (2022). Regulasi Emosi dan Perilaku Cyberbullying pada Remaja Awal. *Jurnal Spirits*, 11 (2), 68-75
- Wulandari, Urbayatun, & Mujidin. (2019). Peran *Self Compassion* dan Regulasi Emosi terhadap Stress Kerja pada Guru Penderita *Diabetes Mellitus*. Tidak Diterbitkan. Program Studi Psikologi Universitas