

HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN REGULASI EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN DINAS SOSIAL KOTA DENPASAR

Oleh

Putu Ayu Sekarini Putri¹, Ida Ayu Karina Adityanti Manuaba², Wayan Sukartiasih³

^{1,2,3} Universitas Bali Dwipa

E-mail: ¹mysekar2001@gmail.com, ²Karinaam888@gmail.com,

³wayansukartiasih@gmail.com

Article History:

Received: 23-01-2026

Revised: 19-02-2026

Accepted: 26-02-2026

Keywords:

Job Stress, Emotional
Regulation, Government
Employees, Social Services
Office Of Denpasar City.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan regulasi emosi dengan stres kerja pada pegawai pemerintahan Dinas Sosial Kota Denpasar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya tingkat stres kerja di lingkungan pemerintahan yang memiliki tuntutan pelayanan publik, yang dapat menurunkan kesejahteraan dan kualitas kinerja pegawai. Regulasi emosi diyakini sebagai salah satu faktor yang dapat menurunkan stres kerja tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel berjumlah 138 pegawai yang diperoleh melalui teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah skala regulasi emosi dan stres kerja yang telah divalidasi oleh para ahli dan uji reliabilitasnya. Data analisisnya menggunakan teknik korelasi Spearman's rho. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kemampuan regulasi emosi dan stres kerja ($r = -0,236$ dengan p – value sebesar 0,005). Artinya, semakin tinggi tingkat regulasi emosi, maka semakin rendah kecenderungan untuk mengalami stres kerja. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa regulasi emosi berperan penting dalam mencegah perilaku stres kerja di lingkungan pemerintahan terutama bagian pelayanan publik, Dinas Sosial. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pendidik dan konselor dalam merancang intervensi untuk meningkatkan regulasi emosi dalam diri pegawai guna mengurangi perilaku stres kerja yang merugikan.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara Asia Tenggara yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi pada pegawai dimana menurut studi Mercer Marsh Benefits pada tahun 2023, sebesar 23% karyawan Indonesia mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari (Wulandari, 2023). Hal ini juga dipertegas data survei Gallup yang mengatakan bahwa

sebesar 16% karyawan Indonesia yang seringkali mengalami stres. Selain itu, terdapat catatan yang mengatakan bahwa sebesar 45% karyawan Indonesia bekerja dengan kondisi mental yang tidak baik atau tidak sehat (Muhammad, 2023).

Stres kerja seringkali muncul ketika beban kerja dan tuntutan kepegawaian tidak seimbang dengan kemampuan pegawai serta situasi ini dapat mempengaruhi konsentrasi, motivasi dan produktivitas kerja sehari-hari (Saguni dkk., 2025). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sorongan dkk. (2018) di Dinas Kesehatan Kota Manado, 72,3% lainnya berada di kategori stres sedang dan 27,7% pegawai mengalami stres kerja ringan. Temuan ini memperlihatkan bahwa stres kerja masih menjadi isu nyata yang dialami Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan pegawai pemerintahan di Dinas Sosial Denpasar karena juga menghadapi beban kerja dan tuntutan pelayanan publik yang berpotensi menimbulkan stres kerja serupa.

Fenomena stres kerja secara nyata terlihat di sektor pemerintahan, termasuk di Kota Denpasar. Pegawai pemerintahan Dinas Sosial Kota Denpasar menghadapi peran ganda. Peran yang dimulai dari tuntutan administrasi birokrasi hingga memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat, serta beradaptasi dengan rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Pegawai pemerintahan Dinas Sosial Kota Denpasar dituntut untuk menjalankan peran birokrasi sekaligus berhadapan langsung dengan masyarakat yang memiliki beragam permasalahan sosial, sementara instansi publik bekerja di bawah sorotan masyarakat sehingga setiap kesalahan rentan menimbulkan kritik. Hal ini menjadikan stres kerja pada pegawai pemerintahan bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Salah satu faktor penting yang diyakini berpengaruh terhadap kemampuan individu mengatasi stres kerja adalah regulasi emosi (Gross, 1998), yang menyatakan bahwa regulasi emosi adalah proses mengenali, memahami dan mengatur emosi untuk beradaptasi terhadap tekanan. Kemampuan mengelola emosi bukan hanya membantu pegawai dalam menekan stres kerja, melainkan untuk meningkatkan ketahanan diri dan kinerja. Dengan demikian, keterampilan regulasi emosi dapat dipandang sebagai strategi internal yang relevan dalam menghadapi tekanan kepegawaian.

Regulasi Emosi

Menurut Gross (1998), regulasi emosi mengacu pada proses dimana individu mempengaruhi emosi apa yang dimiliki, kapan memilikinya, dan bagaimana mengalami dan mengekspresikan emosi tersebut. Proses ini mencakup *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*, kemampuan untuk belajar kapan harus mengekspresikan emosi, kapan perlu menahannya, dan bagaimana cara menyampaikan perasaan dengan tepat. Gross juga menekankan bahwa mengelola emosi bukan berarti menekan perasaan negatif, tetapi belajar menyalurkannya dengan cara yang lebih sehat dan produktif. Dengan kemampuan ini, seseorang bisa lebih tenang, seimbang, dan nyaman dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Dengan adanya regulasi emosi secara menyeluruh, individu dengan kemampuan tersebut akan mampu mendorong seseorang untuk mengelola perasaannya secara efektif di berbagai situasi. Kemampuan ini juga dapat mendorong seseorang untuk tenang dan rasional saat mengambil keputusan di bawah tekanan secara bijak di lingkungan kerja. Oleh karena itu, regulasi emosi sangat dibutuhkan untuk menjaga hubungan interpersonal yang sehat dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pendekatan ini tidak hanya menjaga

kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan keharmonisan di tempat kerja (Halizah dkk., 2024). Dengan demikian, regulasi emosi menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Stres Kerja

Menurut Luthans (2011), stres kerja bisa diartikan sebagai kondisi ketika seseorang merasa beban pekerjaan, tuntutan tugas atau tekanan dari lingkungan kerja melebihi kemampuannya untuk mengatasinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Etikariena (2019), stres kerja muncul dari beban kerja berlebih, hubungan antar kolega atau atasan yang kurang baik, hingga waktu kerja yang panjang atau tidak fleksibel. Kondisi ini sering disertai perasaan tidak nyaman secara emosional, pikiran yang kacau, atau kelelahan karena terus-menerus mencoba mengejar target yang terasa terlalu berat. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan motivasi serta berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Stres kerja melibatkan aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku yang bisa muncul secara perlahan dan nyata. stres kerja memberikan dampak luas mulai dari menurunnya kinerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental, hingga rusaknya hubungan sosial di tempat kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, stres kerja terbukti menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Oleh karena itu, pengenalan dini terhadap sumber stres dan penerapan strategi pengelolaan yang tepat sangat penting untuk menjaga keseimbangan dan efektivitas kerja individu.

Hubungan antara kemampuan Regulasi Emosi dan Stres Kerja

kemampuan regulasi emosi berperan penting dalam mengendalikan reaksi terhadap tekanan kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan regulasi emosi yang sejalan teori Gross (1998), yang baik akan mampu menilai situasi secara rasional dan memilih cara menghadapi masalah dengan tenang. Mereka cenderung menggunakan strategi coping yang adaptif seperti mencari solusi atau dukungan sosial. Sebaliknya, pegawai dengan kemampuan regulasi emosi yang rendah akan lebih mudah mengalami stres karena tidak mampu mengatur emosinya dengan efektif. Semakin baik kemampuan regulasi emosi yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat stres kerja sebagaimana dijelaskan dalam teori Luthans (2011).

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan regulasi emosi dengan stress kerja pada pegawai pemerintahan Dinas Sosial Kota Denpasar.
- Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan regulasi emosi dengan stress kerja pada pegawai pemerintahan Dinas Sosial Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian uji korelasional yang merupakan penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, variabel bebas meliputi regulasi emosi dan variabel terikatnya adalah stress kerja. Untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut, digunakan teknik analisis non – parametrik yaitu Spearman yang tidak mensyaratkan uji asumsi terpenuhi.

Partisipan penelitian ini sebanyak 138 orang yang merupakan pegawai aktif Dinas Sosial Kota Denpasar yang telah bekerja minimal 6 bulan. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah Total Sampling yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan dengan menjunjung etika penelitian dimana seluruh partisipan memperoleh penjelasan mengenai tujuan dan prosedur serta memberikan kesediaan secara sukarela melalui lembar *informed consent* yang disertakan dalam kuesioner. Peneliti juga memperoleh izin resmi dari pihak Dinas Sosial sebelum pengumpulan data, serta kerahasiaannya dijamin dengan tetap menghormati hak sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua skala psikologis yang disusun dalam format skala likert.

Alat ukur yang digunakan adalah *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ) yang telah diadaptasikan ke dalam bahasa Indonesia oleh Radde dkk. (2021) dan skala stres kerja yang diadaptasikan oleh Masrurroh (2023). Hasil uji validitas pada regulasi emosi berada kisaran 0,302 hingga 1,000 dan pada stres kerja berkisar 0,312 hingga 0,738, kedua skala tersebut mendapatkan skor di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

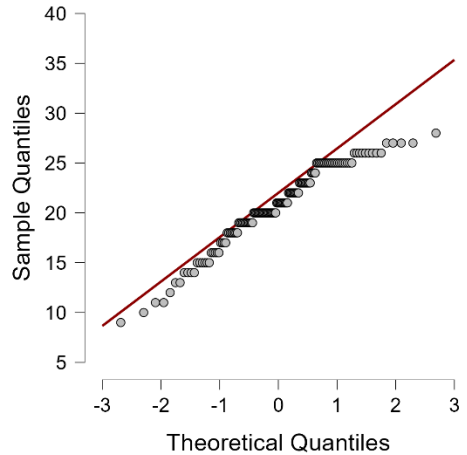
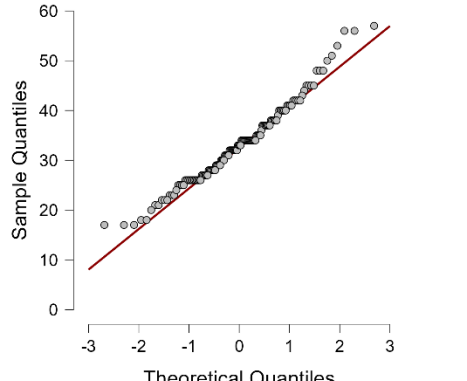
Tahap analisis selanjutnya adalah uji asumsi untuk memastikan kelayakan penggunaan uji korelasi parametrik atau nonparametrik, termasuk uji normalitas dan linearitas. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan perangkat lunak JASP. Sebagai langkah awal, dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel regulasi emosi dan stress kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data. Nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standard deviation) disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel. 1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Regulasi Emosi	9.000	28.00	20.74	4.064
Stres Kerja	17.00	57.00	33.22	8.206

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, skor regulasi emosi menunjukkan nilai minimum 9 dan maksimum 28 menunjukkan rentang skor regulasi emosi yang cukup lebar, dengan rata-rata 21 dan simpangan baku 4 yang menunjukkan adanya variasi skor regulasi emosi antar responden. Sementara itu, pada variabel stres kerja memiliki nilai minimum sebesar 17 dan maksimum sebesar 57 menunjukkan variasi tingkat stres kerja dari rendah hingga tinggi, dengan rata-rata 33 dan simpangan baku 8 yang menandakan adanya perbedaan tingkat stres kerja di antara responden. Distribusi skor menunjukkan kecenderungan responden berada di sekitar nilai tengah distribusi.

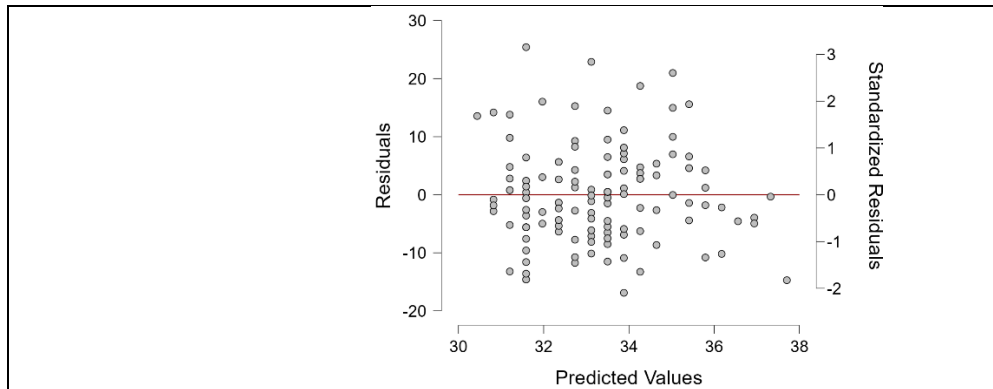
Tabel 2. Hasil Uji Distribusi dan Normalitas Variabel Reguulasi Emosi dan Stres Kerja

Regulasi Emosi		
Statistik (Shapiro – Wilk)	P – Value	Distribusi
0,958	< 0.001	
Stres Kerja		
Statistik (Shapiro – Wilk)	P – Value	Distribusi
0,976	0.015	

Selanjutnya, dilakukan analisis uji asumsi normalitas yang dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan hasil uji Shapiro – Wilk, diperoleh bahwa nilai signifikansi untuk variabel Regulasi Emosi (X) adalah $p < 0,001$, dengan nilai statistik sebesar 0,958. Sementara, pada variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $p = 0,015$, dengan nilai statistik sebesar 0,976. Hasil ini diperkuat dengan tampilan Q-Q plot pada kedua variabel tersebut, yang menunjukkan titik-titik tidak sepenuhnya mengikuti garis diagonal yang mengindikasikan bahwa distribusi data tidak normal.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Variabel Regulasi Emosi dan Stres Kerja

Coefficients		
Unstandardized B	t	P
- 0,382	- 2,249	0,026
Scatter Plot		



Berdasarkan uji linearitas sebelumnya di Tabel 3., yang menunjukkan bahwa data memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja tidak bersifat linear. Hasil uji asumsi normalitas dan linearitas tidak terpenuhi sehingga metode analisis korelasi non-parametrik dipandang lebih tepat.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Spearman

Variabel	Spearman's rho	P - Value
Regulasi Emosi dan Stres Kerja	- 0,236	0,005

Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman, diperoleh nilai rho = -0,236 dengan p - value sebesar 0,005, yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan secara statistik antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat regulasi emosi yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, dan sebaliknya. koefisien korelasi dengan nilai 0,20 – 0,399 menunjukkan hubungan yang rendah.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara kemampuan regulasi emosi dan stres kerja pada pegawai pemerintahan Dinas Sosial Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi Spearman sebesar -0,236 dan nilai signifikansi p = 0,005. Temuan ini mendukung kerangka teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh Gross (1998)[2], yang menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam mengelola respon emosional berperan dalam menentukan bagaimana individu menafsirkan dan merespons tekanan situasional di lingkungan kerja. Individu dengan kemampuan regulasi emosi yang baik cenderung mampu melakukan penilaian ulang secara kognitif (*cognitive reappraisal*) dan mengontrol reaksi emosional (*Expressive Suppression*) terhadap situasi yang menekan, sehingga respon emosional negatif dapat diminimalkan dan sebaliknya. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Luthans (2011)[4] yang menekankan bahwa kemampuan individu dalam mengelola emosi berperan dalam menentukan respon terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan. Individu yang memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang baik cenderung lebih mampu mengontrol reaksi emosional negatif, sehingga tekanan kerja tidak berkembang menjadi stres yang berlebihan. Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan kerangka teoritis dan didukung oleh bukti empiris dari berbagai studi sebelumnya mengenai hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja serta memberikan implikasi bahwa penguatan kemampuan regulasi emosi dapat menjadi salah

satu arah intervensi dalam pengelolaan stres kerja pegawai, khususnya pada instansi yang memiliki tuntutan pelayanan publik tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 138 pegawai Dinas Sosial Kota Denpasar, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kemampuan regulasi emosi dan stres kerja. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan koefisien korelasi sebesar $-0,236$ dengan nilai signifikansi $p = 0,005$, yang menunjukkan hubungan dengan kekuatan rendah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan regulasi emosi pegawai, maka kecenderungan mengalami stres kerja akan semakin rendah, dan sebaliknya.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi emosi berperan sebagai salah satu faktor psikologis yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Pegawai yang mampu mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara adaptif cenderung lebih mampu mempertahankan stabilitas psikologis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat kerangka teori regulasi emosi yang menyatakan bahwa kemampuan pengelolaan emosi berkaitan dengan respons individu terhadap tekanan kerja. Dengan demikian, regulasi emosi dapat dipahami sebagai salah satu aspek yang relevan dalam dinamika stres kerja pada pegawai pemerintahan, khususnya dalam konteks pekerjaan yang memiliki tuntutan pelayanan publik dan birokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dewi Sulfa Saguni, Muhammad Hidayat Djabbari, Fetni, & Widyawati. (2025). Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai Sektor Publik; Strategi Dan Implementasinya Di Kabupaten Kolaka. *Journal Publicuho*, 8(4), 2638–2648. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i4.996>
- [2] Gross, J. J. (1998). The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review. *Review of General Psychology*, 02(16), 271–299.
- [3] Halizah, S. N., Nuraini, R., Issalillah, F., Darmawan, D., & Khayru, R. K. (2024). Upaya Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peran Kecerdasan Emosional Dan Manajemen Stres. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 68–75. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.102>
- [4] Luthans, F. (2011). Organizational Behavior : an evidence-based approach. In Hospital Administration (12th ed.). In *Mc Graw-Hill*.
- [5] Masruroh, S. I., Psikologi, F., Negeri, U. I., Malik, M., & Malang, I. (2023). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres pada mahasiswa di kota malang. *Skripsi Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- [6] Muhammad, N. (2023). *Pekerja Indonesia Paling Minim Stres di Asia Tenggara pada 2022*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/07/pekerja-indonesia-paling-minim-stres-di-asia-tenggara-pada-2022>
- [7] Radde, H. A., Nurrahmah, A. N., & Nur Aulia Saudi, A. (2021). Uji Validitas Konstrak dari Emotion Regulation Questionnaire Versi Bahasa Indonesia dengan Menggunakan Confirmatory Factor Analysis Construct Validity Test of Emotions Regulation

- Questionnaire of Indonesian Version Using Confirmatory Factor Analysis. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 156–160. <https://journal.unibos.ac.id/jpk>
- [8] Ramadhani, D., & Etikariena, A. (2019). Tuntutan Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 110–124. <https://doi.org/10.51353/inquiry.v9i2.157>
- [9] Sorongan, J., Suoth, L. F., & Boky, H. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja dan Upah dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1–8.
- [10] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- [11] Wulandari, D. (2023). *Studi "Health on Demand 2023": Mayoritas Karyawan Indonesia Stres karena Tekanan Kerja, Kepemimpinan yang Buruk, dan Budaya Beracun*. MIX.Co.Id. <https://mix.co.id/marcomm/news-trend/studi-health-on-demand-2023-mayoritas-karyawan-indonesia-stres-karena-work-pressure-poor-leadership-dan-toxic-culture/?amp=1>