**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN REGULASI EMOSI TERHADAP STRESS KERJA PADA KARYAWATI**

***THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND EMOTIONAL REGULATION ON WORK STRESS ON FEMALE EMPLOYEES***

**Erly Wahyu Rizkyta**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[earlyoshin@gmail.com](mailto:earlyoshin@gmail.com)

082148128121

# Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan regulasi emosi terhadap stress kerja pada karyawati. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawati. Dalam penelitian ini metode pengumpulann data berupa skala stress kerja, skala komunikasi interpersonal dan skala regulasi emosi. Berdasarkan hasil dari analisis data, didapatkan (R2) nilai koefisien determinasi sebesar 0,156 yang berarti sumbangan relative dari komunikasi interpersonal dan regulasi emosi terhadap stress kerja sebesar 15,6% dan sisa nya sebesar 84,4% di pengaruhi oleh faktor yang lain.

**Kata Kunci** : stress kerja, komunikasi interpersonal, regulasi emosi, karyawati.

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of interpersonal communication and emotional regulation on work stress in female employees. Subjects in this study amounted to 60 employees. In this research, the data collection method is in the form of work stress scale, interpersonal communication scale and emotional regulation scale. Based on the results of data analysis, obtained (R2) the coefficient of determination is 0.156, which means the relative contribution of interpersonal communication and emotional regulation to work stress is 15.6% and the remaining 84.4% is influenced by other factors.*

***Keywords****: work stress, interpersonal communication, emotion regulation, female employee.*

**PENDAHULUAN**

Untuk memenuhi kebutuhan primer dalam menjalankan hidup manusia melakukan aktifitas yang dinamakan bekerja. Dalam melakukan pekerjaannya para pekerja membutuhkan tubuh dan jiwa yang sehat serta kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung untuk menciptakan lingkungan didalam pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja terbaik bagi perusahaan, tenaga kerja perlu terus dipelihara dan dikembangkan. (Gaffar, 2012).

Dalam menjalani rutinitas bekerja sehari-hari maka tidak jarang seorang pekerja mengalami stress kerja karna tingginya tuntutan dan tak jarang persaingan ditempat kerja, terlebih jika seorang pekerja menjadikan hal itu menjadi suatu beban maka akan berdampak dengan timbulnya sikap mengeluh terhadap pekerjaannya sehingga mulai menjadi tidak produktif karna merasa hal tersebut sangat mengganggu dirinya. Stres yang dialami pekerja akibat tekanan dalam pekerjaan dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya. (Khuzaeni & Solimun, 2013). Di era emansipasi sekarang ini fenomena wanita yang bekerja bukanlah dianggap sebagai hal yang baru.

Bekerja bagi perempuan, selain menghasilkan uang sebagai pelengkap keuangan tambahan, juga terkait dengan pengakuan status perempuan dalam keluarga dan masyarakat. Statistik Kanada (dalam Robbins, 2003) melakukan survey dan mendapat hasil bahwa wanita menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki karna laki-laki masih memiliki kekuasaan pengambilan keputusan lebih besar dibanding wanita. Untuk mengurangi tingginya stres kerja pada pekerja, terlebih para pekerja perempuan beberapa diantaranya diperlukan kemampuan komunikasi serta sistem regulasi emosi yang baik, tidak hanya antar rekan kerja tetapi juga dengan atasan dan karyawan lainnya.

Kasmarani (2012) mengatakan bahwa stres terkait pekerjaan didefinisikan sebagai reaksi emosional dan fisik yang dapat merusak atau tidak menguntungkan yang terjadi ketika tuntutan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja. Dampak yang terlihat pada individu seperti gangguan kualitas tidur, nyeri otot, sering merasa pusing, sering merasa lelah tanpa sebab dan yang lainnya.

Aspek-aspek stress kerja menurut Robbins (2008) yaitu fisik, psikologis dan perilaku. Ddalam penelitian ini untuk mengukur stress kerja digunakan alat ukur skala stress kerja.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa stress kerja yang dialami oleh seorang pekerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan organisasi juga dipengaruhi oleh faktor individual. Faktor lingkungan meliputi lingkungan dari organisasi maupun kehidupan sosial individu tersebut, sedangkan faktor organisasi melputi suasana didalam organisasi tersebut, dan faktor individual meliputi keluarga, kepribadian dan jenis kelamin. Didalam faktor invidual terdapat faktor dari dalam individu tersebut yaitu faktor kepribadian, kepribadian dinilai dapat mengurangi tingkat stress kerja pada pekerja, salah satunya dengan cara berkomunikasi secara efektif. Haerul & Suprianto (2017) mengemukakan bahwa komunikasi yang tidak efektif akan berdampak negatif bagi organisasi. Komunikasi interpersonal, khususnya, berkontribusi pada tingginya tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi tersebut.

Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau sekelompok orang dengan saling memberi umpan balik (Devito, 1989). Sedangkan Johnson (2000) menggambarkan komunikasi interpersonal sebagai kemampuan untuk menghargai, mengembangkan, dan memelihara komunikasi yang dekat, sepenuh hati dan produktif dengan orang lain. Aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut Devito (1995) yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, keyakinan dan kesiapan.

Selain komunikasi interpersonal, peneliti juga menemukan adanya pengaruh regulasi emosi terhadap stress kerja yang dialami oleh pekerja pada faktor stress kerja menurut Landy dan Conte (2010) yaitu faktor emosional, Daniel Goleman (2002) mengemukakan bahwa emosi menuju pada suatu pikiran dan perasaan yang tegas, keadaan biologis dan psikologi serta sekelompok kecenderungan untuk perilaku. Emosi terbagi menjadi dua, yaitu emosi yang negatif dan emosi yang positif. Emosi positif akan bermanfaat jika dapat digunakan dengan baik, sepereti mengambil keputusan dengan tepat dan cepat. Selain itu, emosi negative adalah respon manusia terhadap suatu situasi secara negative, seperti kecewa, sedih, menangis dan putus asa. Emosi negative bisa dikendalikan jika individu tersebut memiliki sistem regulasi emosi yang baik agar tidak mengganggu dalam menjalani proses bekerja maupun kehidupan sehari-hari. Menurut Thompson (1994) regulasi emosi yaitu suatu kemampuan individu untuk mengevaluasi dan mengubah respond an perilaku yang sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini.

Aspek-aspek regulasi emosi menurut Gross & John (2003) yaitu penilaian kembali (*cognitive reappraisal*) dan penekanan ekspresi (*expressive suppression*).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas menunjukkan bahwa perempuan sangat rentan terhadap stres kerja yang dapat menimbulkan perilaku yang negatif terhadap karyawati. Dengan mempertimbangkan permasalahan yang dialami oleh karyawati, maka peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal dan regulasi emosi terhadap stres kerja pada karyawati.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk meneliti suatu populasi tertentu yang bertujuan untuk menguji sebuat hipotesis dalam penelitian. (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah 62 karyawati. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala dan untuk mengambil sampel peneliti menggunakan metode *purposive sampling*, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu seperti ciri–ciri dan karakteristik subjeknya (Sugiyono, 2013).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stress kerja (22 aitem, α=0,891) yang disusun berdasarkan aspek stress kerja dari Robbins (2008), yaitu fisik, psikologis dan perilaku. Skala komunikasi interpersonal (23 aitem, α=0,811) yang disusun berdasarkan aspek komunikasi intepresonal dari Devito (1995) yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, keyakinan dan kesiapan. Skala regulasi emosi (10 aitem, α=0,702) menggunakan skala Regulasi Emosi yang diterjemahkan dari *Emotional Regulation Questionnaire* *(ERQ)* yang disusun oleh Gross & John (2003).

**Metode Analisis Data**

**Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan melihat apakah variabel independen dan dependen terdistribusi secara normal atau tidak dalam model regresi (Juliandi dkk, 2014).

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Juliandi dkk, 2014).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependent.

**Analisis korelasi berganda**

Analisis korelasi berganda dilakukan untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel dalam penelitian secara simultan (bersamaan)

**Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi (R-square) bertujuan untuk melihat variasi variabel independen mempengaruhi nilai variabel dependen (Juliandi dkk, 2014).

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

Menurut Ghozali (2014), uji t bertujuan untuk menguji berapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel dependen secara parsial.

**Uji f**

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara simulant atau bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |  |  |
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 29.388 | 10.950 |  | 2.684 | .010 |
|  | Komunikasi Interpersonal | .416 | .139 | .367 | 3.001 | .004 |
|  | Regulasi Emosi | .150 | .155 | .118 | .969 | .337 |

Sumber : Pengolahan data SPSS

Sehingga persamaan regresi linier bergada pada tabel 1 dinyatakan sebagai berikut :

Y = β + X1 + X2

Y = 29,388 + 0,416 + 0,150

Y = Stres Kerja

β = Konstanta

β1, β2 = Koefisien regresi

X1 = Komunikasi Interpersonal

X2 = Regulasi Emosi

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa :

1. Nilai (β) sebesar 29,388 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel stress kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel komunikasi interpersonal (X1) dan regulasi emosi (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel stress kerja tidak mengalami perubahan.
2. β1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,416, menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap stress kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stress kerja maka akan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal sebesar 0,416, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.
3. β2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,150, menunjukkan bahwa variabel regulasi emosi memiliki pengaruh yang positif terhadap stress kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stress kerja maka akan dipengaruhi oleh regulasi emosi sebesar 0,150, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.

**Analisis Korelasi Berganda**

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | | | | | | |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| .395a | .156 | .126 | 7.436 | .156 | 5.269 | 2 | 57 | .008 |
| Sumber : Pengolahan data SPSS | | | | | | | | | |

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25* *for windows* diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square ) sebesar 0,156. Hal ini berarti kontribusi komunikasi interpersonal dan regulsi emosi terhadap stress kerja adalah sebesar 15,6%, sedangkan sisanya 84,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**Uji t (parsial)**

Tabel 3. Hasil uji t

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coeffcients |  |  |
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 29.388 | 10.950 |  | 2.684 | .010 |
|  | Komunikasi Interpersonal | .416 | .139 | .367 | 3.001 | .004 |
|  | Regulasi Emosi | .150 | .155 | .118 | .969 | .337 |

Sumber : Pengolahan data SPSS

Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t test (3,001) > t tabel (2,004) dan nilai signifikansi 0,004<0,05 yang berarti komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t test (0,969) < t tabel (2,004) dan nilai signifikansi 0,337 > 0,05 yang berarti regulasi emosi tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

**Uji f**

**Tabel 4**. Hasil Uji F

ANOVA

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 582.717 | 2 | 291.358 | 5.268 | .008b |
| Residual | 3151.683 | 57 | 55.293 |  |  |
| Total | 3734.400 | 59 |  |  |  |

Sumber : Pengolahan data SPSS

Hasil perhitungan didapatkan angka f tabel (5,268) > f test (3,16) yang artinya Komunikasi Interpersonal dan Regulasi Emosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan regulasi emosi secara simultan dengan stress kerja pada karyawati. Semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal dan regulasi emosi yang dimiliki, akan semakin rendah stress kerja yang dirasakan oleh karyawati. Begitu juga dengan sebalik nya, semakin rendah kemampuan komunikasi interpersonal dan regulasi emosi yang dimiliki seorang karyawati, akan semakin tinggi stress kerja yang dialami seorang karyawati.

**DAFTAR PUSTAKA**

Devito, J. (1989). *The nonverbal communication workbook (prospect heights)*. illinois: Waveland Press*.*

Gaffar, H. (2012). *Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada pt. bank mandiri wilayah X makassar*. Penelitian Skripsi, Makassar.

Goleman, D. (2002). *Kecerdasan emosional untuk mencapai puncak prestasi*. Alih bahasa : Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.

Gross J.J. & John. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348-363.

Gross J.J. (2014). *Handbook of emotional regulation*. Second edition, Newyork. Guilford Press. Hal 207.

Hernawan. S. R., Haerul, & Suprianto. (2017). *Regional council role in the welfare society program, 149*(Icest), 31–33.

Johnson, D. W. (2000). *Reaching out: interpersonal effectiveness and self-actualization*. Seventh Edition. New York: Pearson Education Inc.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis, konsep dan aplikasi: sukses menulis skripsi & tesis mandiri.* Medan: UMSU Press.

Kasmarani. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di instalasi gawat darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat,* vol 1, no. 2, 2012, hlm. 767-776.

Khuzaeni, MS., Idrus, D,. & Solimun. (2013). The influence of work culture, work stress to the job statisfaction and employees performance in the state treasury service office in Jakarta, Indonesia.  *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM).* Vol. 9 No. 2, pp. 49-54.

Landy, Frank J., Jeffrey M. Conte. (2010). *Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Mc Graw-Hill.

Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior.* 10th Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis.* Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: ALfabeta.

Thompson, R.A. (1994). *Emotion regulation: A theme in search of definition*. monographs of the society for research in child development, 59, 25–52.