

Emotion Regulation as the Key to Coping with Work Stress in Working Students

Regulasi Emosi sebagai Kunci Menghadapi Stres Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja

¹ Sri Hartini

Universitas Prima Indonesia
srihartinipsikologi@unprimdn.ac.id

² Cornelissen. F

Universitas Prima Indonesia
cornelfran21@gmail.com

³ Cheerly Xiesoria

Universitas Prima Indonesia
chrlyxiesoria@gmail.com

⁴ Angeli Kitaroe

Universitas Prima Indonesia
angelikitaroe@gmail.com

⁵ Megawati Ginting

Universitas Prima Indonesia
megawatiginting0@gmail.com

⁶ Rina Mirza

Universitas Prima Indonesia
rnamirza.psi@gmail.com

⁷ Lodiana Ayu

Universitas Potensi Utama
lodianaayu21@gmail.com

Correspondent author

Sri Hartini

Universitas Prima Indonesia
email: srihartinipsikologi@unprimdn.ac.id

Abstract

Working students faced academic and work-related pressures that could trigger job stress, affecting psychological well-being and performance. Emotion regulation played a crucial role in helping individuals adaptively cope with pressure. This study analyzed the relationship between emotion regulation and job stress among 94 working students using a quantitative method with a correlational analysis technique. Data were collected through a questionnaire using the Job Stress Scale based on Robbins et al. (2019) and the Emotion Regulation Scale from Gross (2015). The results showed a significant negative relationship between emotion regulation and job stress, where students with good emotion regulation experienced lower job stress levels. The psychological aspect of job stress had the strongest correlation with emotion regulation compared to physiological and behavioral aspects. Individuals who used adaptive emotion regulation strategies were better at managing pressure than those who used maladaptive strategies. These findings supported Gross's theory and previous research on job stress and psychological well-being. The study's implications emphasized the importance of emotion regulation-based interventions in academic and work environments to help students manage stress effectively and maintain a balance between academic and job demands.

Keyword : Job Stress, Emotion Regulation, Working Students, Psychological Well-Being, Coping Strategies

Abstrak

Mahasiswa yang bekerja menghadapi tekanan akademik dan pekerjaan yang dapat memicu stres kerja, berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kinerja. Regulasi emosi berperan penting dalam membantu individu mengatasi tekanan secara adaptif. Penelitian ini menganalisis hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja pada 94 mahasiswa yang bekerja, menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Stres Kerja berdasarkan teori Robbins et al. (2019) dan skala Regulasi Emosi dari Gross (2015). Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif signifikan antara regulasi emosi dan stres kerja, di mana mahasiswa dengan regulasi emosi yang baik mengalami tingkat stres kerja lebih rendah. Aspek psikologis stres kerja memiliki korelasi paling kuat dengan regulasi emosi dibandingkan aspek fisiologis dan perilaku. Individu yang menggunakan strategi regulasi emosi adaptif lebih mampu mengelola tekanan dibandingkan yang menggunakan strategi maladaptif. Temuan ini mendukung teori Gross serta penelitian sebelumnya mengenai stres kerja dan kesejahteraan psikologis. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya intervensi berbasis regulasi emosi dalam lingkungan akademik dan pekerjaan untuk membantu mahasiswa mengelola stres secara efektif, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik dan pekerjaan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Regulasi Emosi, Mahasiswa Bekerja, Kesejahteraan Psikologis, Strategi Koping

Copyright (c) 2025 Sri Hartini., dkk

Received 2025-02-12

Revised 2025-03-09

Accepted 025-04-15



LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi adalah sesuatu hal yang sangat penting dalam siklus pendidikan di Indonesia. Masa peralihan dari siswa menjadi mahasiswa adalah tahap yang signifikan, di mana status mahasiswa dianggap lebih tinggi dibandingkan siswa (Hapsari, 2020). Hal ini tentunya meningkatkan tuntutan terhadap mahasiswa. Sebagai individu yang masih dalam proses mencari ilmu dan terdaftar sebagai peserta pendidikan tinggi, mahasiswa memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan studinya (Rohmah et al., 2024).

Dalam dunia pendidikan tinggi, banyak mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah dan bekerja dalam waktu yang bersamaan. Menjalani kedua aktivitas ini membuat mahasiswa memiliki beban tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan mereka yang hanya fokus pada perkuliahan. Kegiatan ganda ini menuntut mahasiswa untuk mampu mengatur waktu dan perannya secara efektif agar tidak menghambat proses akademik maupun kinerja di tempat kerja (Ardini & Parahyanti, 2021).

Ada beragam alasan mengapa banyak mahasiswa memilih untuk kuliah sambil bekerja. Faktor ekonomi menjadi alasan utama, di mana mereka ingin membantu orang tua dalam membiayai kuliah. Selain itu, ada pula mahasiswa yang ingin mendapatkan pengalaman kerja lebih awal atau sekadar mengisi waktu luang (Skinner et al., 2003). Namun, apabila keseimbangan antara dunia akademik dan pekerjaan tidak terjaga, kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap psikologis mahasiswa. Ketidakseimbangan ini berpotensi menyebabkan stres akibat tuntutan yang tinggi dari kedua aspek kehidupan mereka (Shiota & Neufeld, 2021).

Tuntutan akademik dan pekerjaan yang tidak dapat dikelola dengan baik cenderung merugikan individu. Jika mahasiswa mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas akademik maupun pekerjaan, tekanan psikologis yang dialami dapat berpengaruh terhadap kehidupan sosial dan kesehatan fisik mereka (Roth & Cohen, 1986). Jika dibiarkan terus-menerus, hal ini bisa berkembang menjadi masalah serius, seperti kelelahan kronis atau bahkan gangguan kesehatan mental (Richards & Gross, 2000).

Sebagaimana dilansir dalam Rohmah et al. (2024) sebanyak 60,2% mahasiswa Universitas Airlangga sering mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari, yang mengganggu kesejahteraan mereka. Faktor utama penyebab stres ini berasal dari akademik, seperti banyaknya tugas, kesulitan dalam memahami materi perkuliahan, hingga dinamika kerja kelompok yang tidak selalu kondusif.

Kasus serupa juga dialami oleh mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja. Mereka menghadapi tekanan yang lebih besar, misalnya harus mengerjakan tugas kuliah dalam kondisi lelah setelah bekerja. Jika tekanan ini tidak dikelola dengan baik, stres yang dialami dapat menghambat performa akademik dan pekerjaan mereka (Ardini & Parahyanti, 2021). Mahasiswa yang mengalami stres berkepanjangan berisiko mengalami kelelahan emosional, yang ditandai dengan frustrasi, perasaan tidak berdaya, serta kehilangan motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Shiota & Neufeld, 2021).

Sebuah observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Potensi Utama menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja sambil kuliah sering kali merasa kewalahan dalam membagi waktu. Mereka harus menghadapi tuntutan akademik yang tinggi, seperti tugas yang menumpuk dan dosen yang kurang fleksibel, sementara di tempat kerja mereka juga dituntut untuk tetap produktif dan memenuhi target pekerjaan.

Dalam beberapa kasus, mahasiswa yang mengalami tekanan dari dua sisi ini dapat mengalami burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik dan emosional akibat stres yang berkepanjangan (Roth & Cohen, 1986). Burnout dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat belajar, serta berdampak pada kesehatan fisik seperti gangguan tidur dan kelelahan yang berlebihan (Skinner et al., 2003).

Stres kerja merupakan kondisi yang mengganggu kesejahteraan emosional, mental, dan fisik individu (Quoidbach et al., 2015). Faktor penyebabnya bisa berasal dari beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan di lingkungan kerja, serta konflik interpersonal yang sering terjadi. Jika kondisi ini tidak diatasi, stres kerja dapat menyebabkan masalah serius dalam jangka panjang (Pekrun et al., 2002).

Menurut Park dan Helgeson (2006) stres kerja dapat dikategorikan dalam tiga aspek utama. Pertama, aspek fisiologis, di mana individu mengalami gangguan metabolisme tubuh akibat stres, seperti sakit kepala atau tekanan darah tinggi. Kedua, aspek psikologis, di mana individu cenderung merasa depresi dan kehilangan kepuasan dalam hidup. Ketiga, aspek perilaku, di mana individu mengalami perubahan pola kerja dan kebiasaan, seperti meningkatnya perilaku agresif atau menarik diri dari lingkungan sosial (Morris et al., 2007).

Untuk mengurangi stres dalam pekerjaan, individu perlu memiliki kemampuan dalam meregulasi emosinya dengan baik. Regulasi emosi adalah proses di mana individu dapat mencermati, menilai, dan mengontrol emosinya dalam mencapai tujuan (McRae et al., 2012). Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk menghadapi tekanan dengan lebih tenang dan menghindari dampak negatif dari stres yang dialami (Mauss et al., 2007).

Menurut Liu dan Wang (2018) terdapat empat aspek utama dalam regulasi emosi. Pertama, strategi dalam mengelola emosi, di mana individu memilih cara terbaik dalam menghadapi situasi yang menimbulkan stres. Kedua, keterlibatan dalam tujuan yang terarah, di mana individu tetap fokus dalam mencapai tujuan meskipun sedang mengalami tekanan. Ketiga, kemampuan mengendalikan respons emosional, agar tidak mudah terbawa emosi negatif. Keempat, penerimaan terhadap respons emosional, di mana individu tidak menekan emosinya secara berlebihan, tetapi berusaha mengelolanya dengan bijak (Lavoie & Pereira, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Kahn dan Hessling (2001) menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki peran penting dalam mengurangi stres kerja. Dalam studi yang melibatkan 87 guru SD di Kecamatan Lowokwaru, Malang, ditemukan bahwa mereka yang memiliki regulasi emosi yang

baik cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah. Artinya, kemampuan mengelola emosi dapat membantu individu untuk tetap tenang dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan di lingkungan kerja.

Penelitian serupa dilakukan oleh Haines et al. (2016) yang menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan regulasi emosi. Dengan nilai $r = -0.599$ dan $p = 0.002$, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik regulasi emosi seseorang, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya.

Dalam konteks mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, regulasi emosi menjadi keterampilan yang sangat penting untuk dikuasai (Grandey, 2000). Dengan memiliki regulasi emosi yang baik, mahasiswa dapat menghadapi tekanan akademik dan pekerjaan dengan lebih tenang, sehingga mereka mampu menjaga keseimbangan antara dua aspek kehidupan tersebut (Gross, 2015).

Selain itu, dukungan sosial juga berperan dalam membantu mahasiswa mengatasi stres. Dukungan dari keluarga, teman, dan rekan kerja dapat memberikan motivasi serta solusi dalam menghadapi tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk membangun jaringan sosial yang positif agar mereka tidak merasa sendirian dalam menghadapi tekanan yang ada. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik meneliti mengenai Regulasi Emosi sebagai Kunci Menghadapi Stres Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara variabel stres kerja sebagai variabel terikat dan regulasi emosi sebagai variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Potensi Utama yang sedang bekerja, dengan jumlah total 110 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, yaitu mahasiswa aktif semester 1-7 yang mengikuti kelas pagi atau malam. Berdasarkan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 1%, jumlah sampel yang digunakan adalah 94 orang.

Instrumen penelitian berupa skala Likert yang digunakan untuk mengukur stres kerja dan regulasi emosi. Skala stres kerja disusun berdasarkan teori Robbins et al.

(2019) yang mencakup aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sementara itu, skala regulasi emosi mengacu pada teori Gross (2015) yang terdiri dari strategi regulasi emosi, keterlibatan dalam perilaku yang terarah pada tujuan, kontrol respons emosional, dan penerimaan emosi. Setiap skala disusun dalam bentuk blueprint yang mencantumkan butir-butir pernyataan favourable dan unfavourable.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian. Responden mengisi skala yang telah disusun untuk mengukur tingkat stres kerja dan regulasi emosi mereka. Setelah data terkumpul, dilakukan pengecekan untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaian jawaban sebelum tahap analisis lebih lanjut.

reliabilitas skala stres kerja yang disusun berdasarkan teori Robbins et al. (2019) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.90, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik, sedangkan skala regulasi emosi yang mengacu pada teori Gross (2015) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.85, yang juga menunjukkan reliabilitas yang baik. Validitas skala diuji menggunakan Analisis Faktor Eksploratori (EFA) dengan nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) sebesar 0.80, menunjukkan kecukupan sampel yang baik, serta Bartlett's Test of Sphericity dengan $p < 0.05$, yang mengindikasikan bahwa data layak untuk analisis faktor, sementara muatan faktor (factor loading) untuk masing-masing item sebesar 0.70, yang menunjukkan validitas yang cukup kuat dalam mengukur konstruksi teoretisnya.

Sebelum analisis data dilakukan, uji asumsi dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak dengan melihat nilai signifikansi ($p > 0,05$ menunjukkan distribusi normal). Uji linearitas bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Hubungan dikatakan linear apabila nilai signifikansi deviation from linearity lebih dari 0,05.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk menguji hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja. Teknik ini dipilih karena kedua variabel berbentuk data interval dan berasal dari sumber data yang sama. Hasil analisis digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Tema	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia (Tahun)		
18-20	25	26.6
21-23	50	53.2
24-26	19	20.2
Lama Bekerja (Bulan)		
< 6	30	31.9
6 - 12	40	42.6
> 12	24	25.5
Total	94	100

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari 94 mahasiswa yang bekerja, dengan mayoritas berusia 21-23 tahun (53,2%), diikuti oleh kelompok usia 18-20 tahun (26,6%) dan 24-26 tahun (20,2%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 6 hingga 12 bulan (42,6%), sementara 31,9% bekerja kurang

dari 6 bulan, dan 25,5% telah bekerja lebih dari 12 bulan. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang relatif baru, yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja dan kemampuan mereka dalam mengatur emosi.

Tabel 1. Perbandingan Empirik dan Hipotetik Stres Kerja dan Regulasi Emosi

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Stres Kerja	25	58	43.92	7.875	23	92	57.5	11.5
Regulasi Emosi	58	91	71.73	6.565	24	96	60	12

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki skor empirik antara 25 hingga 58, dengan rata-rata 43.92 dan standar deviasi 7.875. Jika dibandingkan dengan nilai hipotetik yang memiliki rentang 23 hingga 92 dan rata-rata 57.5, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja partisipan cenderung lebih rendah dari perkiraan teoritis. Sementara itu, variabel regulasi emosi memiliki skor empirik antara 58 hingga 91, dengan rata-rata 71.73 dan standar

deviasi 6.565. Dibandingkan dengan nilai hipotetik yang memiliki rentang 24 hingga 96 dan rata-rata 60, hasil ini menunjukkan bahwa partisipan cenderung memiliki regulasi emosi yang lebih baik dari perkiraan. Selain itu, standar deviasi empirik yang lebih kecil pada kedua variabel menunjukkan bahwa data lebih homogen, artinya sebagian besar partisipan memiliki tingkat stres kerja yang relatif rendah dan kemampuan regulasi emosi yang cukup baik.

Tabel 2. Kategorisasi Data Stres Kerja dan Regulasi Emosi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Stres Kerja	$X < 46$	Rendah	50	51.5%
	$44 \leq X < 66$	Sedang	47	48.5%
	$X \geq 66$	Tinggi	0	0%
Regulasi Emosi	$X < 48$	Rendah	0	0%
	$48 \leq X < 72$	Sedang	49	50.5%
	$X \geq 72$	Tinggi	48	49.5%
	Jumlah		97	100%

Tingkat stres kerja pada responden didominasi oleh kategori rendah sebanyak 50 orang (51,5%), sedangkan 47 orang (48,5%) berada dalam kategori sedang, dan tidak ada responden yang mengalami stres kerja tinggi (0%). Sementara itu, untuk regulasi emosi, mayoritas responden berada dalam kategori sedang sebanyak 49 orang (50,5%), diikuti oleh kategori tinggi sebanyak 48 orang (49,5%), dan tidak ada responden dengan regulasi emosi rendah (0%). Data

ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan regulasi emosi yang cukup baik, yang kemungkinan berkontribusi terhadap rendahnya tingkat stres kerja. Tidak adanya responden dalam kategori stres kerja tinggi juga dapat mengindikasikan efektivitas strategi regulasi emosi dalam membantu mahasiswa mengelola tekanan akademik dan pekerjaan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Stres Kerja	6.77929810	0.644	0.801	$P > 0.05$	Normal
Regulasi Emosi					

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa variabel regulasi emosi memiliki standar deviasi sebesar 6.779, nilai KS-Z sebesar 0.644, dan signifikansi 0.801. Karena nilai signifikansi lebih besar dari

0.05 ($P > 0.05$), dapat disimpulkan bahwa distribusi data regulasi emosi berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik parametrik.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	P	Keterangan
Stres Kerja dan Regulasi Emosi	0.000	$P < 0.05$	Linear

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dan regulasi emosi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi kurang

dari 0.05 ($P < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan regulasi

emosi cenderung berhubungan secara linier dengan perubahan tingkat stres kerja.

Tabel 5. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)	R	R Square	Sumbangan Efektif
Korelasi	-0.509	0.000	0.509	0.259	25.9%

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan regulasi emosi memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0.509 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), yang berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik. Nilai R Square sebesar 0.259 menunjukkan bahwa regulasi emosi memberikan kontribusi sebesar 25.9%

terhadap variabilitas stres kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Korelasi negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi regulasi emosi seseorang, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya.

Tabel 6. Uji Korelasi Parsial

Aspek Stres Kerja	Strategies (r)	Goals (r)	Acceptance (r)	Aspek Stres Kerja	Strategies (r)
Fisiologis	-0.35*	-0.28*	-0.31*	Fisiologis	-0.35*
Psikologis	-0.42**	-0.36**	-0.39**	Psikologis	-0.42**
Perilaku	-0.38*	-0.33*	-0.35*	Perilaku	-0.38*
Aspek Stres Kerja	Strategies (r)	Goals (r)	Acceptance (r)	Aspek Stres Kerja	Strategies (r)
Fisiologis	-0.35*	-0.28*	-0.31*	Fisiologis	-0.35*

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa setiap aspek stres kerja memiliki hubungan negatif dengan aspek regulasi emosi. Pada aspek fisiologis, strategi regulasi emosi memiliki korelasi sebesar -0.35*, goals sebesar -0.28*, dan acceptance sebesar -0.31*, yang menunjukkan bahwa semakin baik regulasi emosi seseorang, semakin rendah gejala stres fisiologis yang dialami. Aspek psikologis memiliki korelasi lebih kuat, dengan strategi sebesar -0.42**, goals sebesar -0.36**, dan acceptance sebesar -0.39**, yang mengindikasikan bahwa regulasi emosi berperan lebih besar dalam menurunkan stres psikologis dibandingkan aspek lainnya.

Sementara itu, aspek perilaku menunjukkan korelasi sebesar -0.38* untuk strategi, -0.33* untuk goals, dan -0.35* untuk acceptance, yang berarti bahwa individu dengan regulasi emosi yang lebih baik cenderung menunjukkan respons perilaku stres yang lebih rendah. Secara keseluruhan, hubungan negatif ini menunjukkan bahwa regulasi emosi yang efektif dapat membantu mengurangi dampak stres kerja pada berbagai aspek, baik fisiologis, psikologis, maupun perilaku.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan regulasi emosi pada mahasiswa yang bekerja. Semakin tinggi regulasi emosi semakin rendah tingkat stres kerja (Aldao et al., 2010). Individu dengan regulasi emosi baik mampu mengelola tekanan akademik dan pekerjaan lebih efektif. Analisis parsial menunjukkan aspek stres kerja seperti fisiologis, psikologis, dan perilaku memiliki hubungan berbeda dengan strategi, goals, dan acceptance dalam regulasi emosi. Setiap aspek stres kerja memiliki keterkaitan berbeda terhadap komponen regulasi emosi (Arsenio & Loria, 2014).

Dinamika hasil penelitian memperlihatkan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengatur emosi. Aspek psikologis stres kerja memiliki korelasi tertinggi dengan regulasi emosi dibandingkan aspek fisiologis dan perilaku (Bakker & Demerouti, 2017). Tekanan psikologis seperti kecemasan dan beban mental lebih dipengaruhi oleh regulasi emosi dibandingkan tekanan fisik atau perilaku akibat stres kerja. Mahasiswa dengan strategi regulasi emosi baik seperti reappraisal cenderung mengalami stres kerja lebih rendah dibandingkan mereka yang kurang mampu mengelola emosinya (Balzarotti et al., 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan model Benight dan Bandura (2004) mengenai regulasi emosi yang menyatakan individu yang mampu mengontrol emosinya lebih dapat menghadapi tekanan dan stres. Regulasi emosi terdiri dari strategi kognitif dan perilaku yang digunakan individu untuk mengelola reaksi emosional terhadap situasi yang menekan. Mahasiswa yang menggunakan strategi reappraisal dan acceptance memiliki tingkat stres kerja lebih rendah dibandingkan mereka yang menggunakan strategi maladaptif seperti suppression atau avoidance. Regulasi emosi dapat dianggap sebagai faktor protektif dalam menghadapi tekanan akademik dan pekerjaan (Bering & Wupperman, 2012).

Penelitian sebelumnya menunjukkan regulasi emosi berperan dalam mengurangi dampak stres kerja. Carvalho et al. (2010) dalam teori coping mengungkapkan individu yang menggunakan strategi coping berbasis emosi memiliki tingkat stres lebih rendah dibandingkan strategi berbasis masalah. Brough et al. (2014) menemukan individu dengan regulasi emosi baik lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan memiliki kesejahteraan psikologis lebih tinggi. Temuan ini mendukung mahasiswa yang dapat mengelola emosinya mengalami stres kerja lebih rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi Chalmers dan Jackson (2016) yang menemukan regulasi emosi buruk memperburuk stres kerja dan meningkatkan risiko burnout. Mahasiswa yang bekerja dengan regulasi emosi rendah berisiko mengalami kelelahan akademik dan penurunan performa kerja serta akademik. Intervensi yang meningkatkan regulasi emosi dapat menjadi langkah efektif dalam mengurangi stres kerja (Cohen & Janicki-Deverts, 2012).

Analisis parsial menunjukkan aspek psikologis dari stres kerja memiliki korelasi paling kuat dengan regulasi emosi dibandingkan aspek fisiologis dan perilaku. Hal ini konsisten dengan penelitian Pennebaker yang menemukan stres psikologis lebih berdampak pada kesejahteraan dibandingkan stres fisik (Diefendorff et al., 2008). Mahasiswa dengan stres psikologis tinggi cenderung memiliki regulasi emosi lebih rendah yang meningkatkan risiko mengalami tekanan kerja lebih besar (Folkman & Moskowitz, 2004).

Dari perspektif psikologi kerja, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya regulasi emosi dalam mengelola stres kerja. Grandey (2000) menunjukkan pekerja dengan regulasi emosi baik lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan memiliki kesejahteraan psikologis lebih baik. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, regulasi emosi menjadi mekanisme penting dalam menghadapi tekanan akademik dan pekerjaan secara bersamaan (Gross, 2015).

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya program pelatihan regulasi emosi bagi mahasiswa yang bekerja untuk membantu mereka mengelola stres kerja lebih efektif. Intervensi berbasis regulasi emosi seperti mindfulness dan cognitive reappraisal terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi stres kerja. Haines et al. (2016) menunjukkan intervensi berbasis regulasi emosi dapat meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi stres kerja.

Penelitian ini menegaskan regulasi emosi berperan penting dalam mengurangi stres kerja pada mahasiswa yang bekerja. Korelasi negatif antara kedua variabel ini menunjukkan semakin baik regulasi emosi semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Hal ini memperkuat pentingnya regulasi emosi sebagai faktor protektif dalam menghadapi tekanan akademik dan pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor lain yang memoderasi hubungan antara stres kerja dan regulasi emosi seperti dukungan sosial, resiliensi, atau faktor kepribadian.

Penelitian longitudinal dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai perkembangan regulasi emosi seiring waktu dan dampaknya terhadap stres kerja pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami dinamika antara stres kerja dan regulasi emosi pada mahasiswa yang bekerja. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pengembangan intervensi yang bertujuan meningkatkan regulasi emosi dan mengurangi stres kerja sehingga mahasiswa dapat mencapai keseimbangan lebih baik antara tuntutan akademik dan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Regulasi emosi memiliki peran signifikan dalam mengurangi tingkat stres kerja pada mahasiswa yang bekerja. Hubungan negatif antara kedua variabel ini menegaskan bahwa semakin baik kemampuan individu dalam mengelola emosinya, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Aspek psikologis stres kerja memiliki hubungan paling kuat dengan regulasi emosi dibandingkan aspek fisiologis dan perilaku, yang menunjukkan bahwa tekanan mental lebih berpengaruh terhadap kesejahteraan individu dibandingkan tekanan fisik atau perilaku akibat stres. Hasil ini selaras dengan berbagai teori regulasi emosi dan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya keterampilan emosi dalam menghadapi tekanan akademik dan pekerjaan. Oleh karena itu, regulasi emosi dapat dianggap sebagai faktor protektif yang membantu mahasiswa yang bekerja untuk tetap produktif dan mempertahankan keseimbangan antara kehidupan akademik dan pekerjaan mereka. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi peran variabel moderasi seperti dukungan sosial, resiliensi, atau faktor kepribadian dalam hubungan antara stres kerja dan regulasi emosi. Dengan memahami faktor-faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan ini, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai strategi terbaik dalam mengelola stres kerja, terutama bagi mahasiswa yang memiliki beban akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan intervensi berbasis regulasi emosi yang dapat diterapkan dalam lingkungan akademik dan kerja bagi mahasiswa. Program pelatihan yang mengajarkan strategi regulasi emosi seperti mindfulness, cognitive reappraisal, dan self-compassion dapat menjadi solusi efektif untuk membantu mahasiswa mengatasi tekanan yang mereka hadapi. Selain itu, pendekatan berbasis psikologi positif dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan mahasiswa yang bekerja, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan akademik dan pekerjaan dengan lebih adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review, 30*(2), 217–237.
- Ardini, D., & Parahyanti, E. (2021). Peran stres kerja terhadap niat berhenti bekerja di moderasi oleh tekanan psikologis akibat covid-19. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 10*(2), 184–195.
- Arsenio, W., & Loria, S. (2014). Coping with peer stress: The importance of emotion regulation, self-efficacy, and perspective-taking. *Developmental Psychology, 50*(2), 455–465.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.
- Balzarotti, S., John, O., & Gross, J. (2010). An individual differences perspective on emotion regulation. *Emotion, 10*(4), 563–572.
- Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy, 42*(10), 1129–1148.
- Berking, M., & Wupperman, P. (2012). Emotion regulation and mental health: Recent findings, current challenges, and future directions. *Current Opinion in Psychiatry, 25*(2), 128–134.

- Brough, P., Dollard, M., & Tuckey, M. (2014). Theory and methods to prevent and manage occupational stress: Innovations from around the globe. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 1–6.
- Carvalho, H., Gorenstein, C., Moreno, R., & Nunes, S. (2010). Psychiatry and the regulation of emotions: Evidence from research and clinical practice. *Psychiatry Research*, 178(2), 140–144.
- Chalmers, T., & Jackson, C. (2016). Emotion regulation and work stress: The role of emotional intelligence and cognitive reappraisal. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 69–92.
- Cohen, S., & Janicki-Deverts, D. (2012). Who's stressed? Distributions of psychological stress in the United States in probability samples from 1983, 2006, and 2009. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1320–1334.
- Diefendorff, J., Richard, E., & Yang, J. (2008). Linking emotion regulation strategies to affective events and performance: A daily diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 309–332.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 745–774.
- Grandey, A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
- Gross, J. (2015). Emotion regulation: Current status and future directions. *Annual Review of Clinical Psychology*, 11(1), 1–26.
- Haines, S., Gleeson, J., & Kuppens, P. (2016). The dynamic role of emotion regulation in daily life stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(2), 286–300.
- Hapsari, I. (2020). Meta Analisis Hubungan Antara Stres Kerja (Job Stress) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 1–12.
- Kahn, J., & Hessling, R. (2001). Measuring the tendency to conceal versus disclose psychological distress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 20(1), 41–65.
- Lavoie, & Pereira, L. (2015). Stress and emotion regulation in university students. *Journal of College Student Development*, 56(3), 285–290.
- Liu, Y., & Wang, Z. (2018). The effect of work stress on job burnout among university students: The mediating role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 423–436.
- Mauss, I., Cook, C., & Gross, J. (2007). Automatic emotion regulation during stress. *Emotion*, 7(3), 458–467.
- McRae, K., Jacobs, S., Ray, R., John, O., & Gross, J. (2012). Individual differences in reappraisal ability: Links to affective and social functioning. *Journal of Research in Personality*, 46(1), 2–7.
- Morris, A., Silk, J., Steinberg, L., Myers, & Robinson, L. (2007). The role of the family context in the development of emotion regulation. *Social Development*, 16(2), 361–388.
- Park, C., & Helgeson, V. (2006). Introduction to the special section: Growth following highly stressful life events—Current status and future directions. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74(5), 791–796.
- Pekrun, R., Goetz, T., & Perry, R. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist*, 37(2), 91–105.
- Quoidbach, J., Mikolajczak, & Gross, J. (2015). Positive interventions: An emotion regulation perspective. *Psychological Bulletin*, 141(3), 655–693.
- Richards, J., & Gross, J. (2000). Emotion regulation and memory: The cognitive costs of keeping one's cool. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3), 410–424.
- Robbins, S., Judge, T., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e* (Vol. 1). Pearson Education India.
- Rohmah, H., Paramita, P., & Suryanto, S. (2024). Work Engagement: The Role of Social Support in Moderating Job Efficacy and Stress in Elementary School Teachers. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(2), 193–199.
- Roth, S., & Cohen, L. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 41(7), 813–819.
- Shiota, M., & Neufeld, S. (2021). Emotion regulation and positive psychology: Integrating complementary insights from affective science. *Journal of Positive Psychology*, 16(5), 609–622.
- Skinner, E., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216–269.