

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN TINGKAT STRES  
KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM MANADO  
MEDICAL CENTER**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
dalam Program Studi Psikologi Islam pada IAIN Manado



Oleh  
Dhea Kurniaty Paputungan  
NIM. 17.3.6.007

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
MANADO**

**1444 H/2023 M**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dhea Kurniaty Paputungan  
NIM : 17.3.6.007  
Program : Sarjana (S-1)  
Institusi : IAIN Manado

Dengan penuh kesadaran, menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center*" secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Manado, 26 Juni 2023

Yang menyatakan,



**Dhea Kurniaty Paputungan**  
**NIM. 17.3.6.007**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Regulasi Emosi terhadap Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center”** yang ditulis oleh **Dhea Kurniaty Papatungan, Nim 1736007**, telah disetujui pada tanggal 26 Juni 2023.

Oleh

**PEMBIMBING I**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Edi Gunawan', written over a large, stylized oval shape.

**Dr. Edi Gunawan, M.HI**  
**NIP. 1984071220090110113**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Regulasi Emosi terhadap Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center”** yang ditulis oleh **Dhea Kurniaty Papatungan, Nim 1736007**, telah disetujui pada tanggal 26 Juni 2023.

Oleh

**PEMBIMBING II**



**Aris Soleman, M.Psi, Psikolog**  
**NIP. 198404182019031004**

### PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “**Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center**” yang ditulis oleh **Dhea Kurniaty Paputungan, Nim 1736007**, ini telah disetujui pada tanggal 03 Juli 2023.

#### TIM PENGUJI:

- |                                  |               |   |
|----------------------------------|---------------|---|
| 1. Dr. Sahari, M.Pd.I            | Penguji I     | (  )   |
| 2. Nur Evira Anggrainy, M.Si.    | Penguji II    | (  )  |
| 3. Dr. Edi Gunawan, M.HI.        | Pembimbing I  | (  ) |
| 4. Aris Soleman, M.Psi, Psikolog | Pembimbing II | (  ) |

Manado, 03 Juli 2023  
 Dekan,  
 Fakultas Ushuluddin Adab  
 dan Dakwah



**Dr. Edi Gunawan, M.HI**  
 NIP. 1984071220090110113

## PERNYATAAN KESEDIAAN PERBAIKAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhea Kurniaty Paputungan

Nim : 17.3.6.007

Program : Sarjana S-1

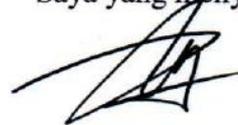
Judul Skripsi : Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit

Menyatakan, bersedia memperbaiki naskah skripsi sesuai dengan saran dan masukan dari tim penguji ujian pada tanggal 03 Juli 2023.

Naskah skripsi yang telah diperbaiki akan saya serahkan kembali kepada IAIN Manado setelah mendapat persetujuan semua anggota tim penguji ujian selambat-lambatnya pada tanggal 13 Juli 2023.

Demikian pernyataan ini saya buat, untuk menjadikannya sebagai maklumat atas pertanggung-jawaban.

Manado, 03 Juli 2023  
Saya yang menyatakan,



**Dhea Kurniaty Paputungan**  
**NIM. 17.3.6.007**



KEMENTERIAN AGAMA RI.  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO  
FAKULTAS UHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad 1 Kota Manado Telp. (0431) 866616 Manado 95128

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI**

Nomor: B-459 /In.25/F.III/PP.00.9/06/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Sahari, M.Pd.I

Nip. : 197212312000031009

Jabatan : Wakil Dekan I Fakultas UhuLuddin Adab Dan Dakwah

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : Dhea Kurniaty Papatungan

Nim : 17.3.6.007

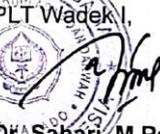
Prodi. : Psikologi Islam

Setelah mengadakan cek plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, maka Skripsi Mahasiswa tersebut diatas, dengan judul:

**“Pengaruh Regulasi Emosi Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di RSU Manado Medical Center”**

Dinyatakan bebas plagiasi, yaitu (22%)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Manado, 26 Juni 2023  
PLT Wadep I,  
  
Dr. Sahari, M.Pd.I  
NIP. 197212312000031009

## PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Transliterasi Arab-Latin IAIN Manado adalah sebagai berikut:

**a. Konsonan Tunggal**

| Arab | Indonesia | Arab | indonesia |
|------|-----------|------|-----------|
| ا    | a         | ط    | ṭ         |
| ب    | b         | ظ    | ẓ         |
| ت    | t         | ع    | ‘         |
| ث    | ṣ         | غ    | g         |
| ج    | j         | ف    | f         |
| ح    | ḥ         | ق    | q         |
| خ    | kh        | ك    | k         |
| د    | d         | ل    | l         |
| ذ    | ẓ         | م    | m         |
| ر    | r         | ن    | n         |
| ز    | z         | و    | w         |
| س    | s         | ه    | h         |
| ش    | sy        | ء    | ’         |
| ص    | ṣ         | ي    | y         |
| ض    | ḍ         |      |           |

**b. Konsonan Rangkap**

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, harus ditulis secara lengkap, seperti:

احمدية : ditulis *Aḥmaddiyah*

شمسية : ditulis *Syamsiyyah*

**c. Tā' Marbūṭah di Akhir Kata**

1) Bila dimatikan ditulis “h”, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

جمهورية : ditulis *Jumhūriyyah*

مملكة : ditulis *Mamlakah*

2) Bila dihidupkan karena berangkat dari kata lain, maka ditulis “t”.

نعمةالله : ditulis *Ni'matullah*

الفاطرزكاة : ditulis *Zakāt al-Fiṭr*

**d. Vokal Pendek**

Tanda *fathah* ditulis “a”, *kasrah* ditulis “i”, dan *damah* ditulis “u”.

**e. Vokal Panjang**

1) “a” panjang ditulis “ā”, “i” panjang ditulis “ī”, dan “u” panjang ditulis “ū”, masing-masing dengan tanda *macron* ( ¯ ) di atasnya.

2) Tanda *fathah* + huruf *yā* tanpa dua titik yang dimatikan ditulis “ai”, dan *fathah* + *wawū* mati ditulis “au”.

**f. Vokal-Vokal Pendek Berurutan**

Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof ( ' ).

أنتم : *a'antum*

مؤنث : *mu'annas*

**g. Kata Sandang Alif + Lam**

1) Bila diikuti huruf *qamariyyah* ditulis al-:

الفرقان : ditulis *al-Furqān*

2) Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, maka al- diganti dengan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya:

السنة : ditulis *as-Sunnah*

**h. Huruf Besar**

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD.

**i. Kata dalam Rangkaian Frasa Kalimat**

- 1) Ditulis kata per kata atau;
- 2) Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut:

الإسلامشيخ : *Syaikh al-Islām*

الشريعةتاج : *Tāj asy-Syarī'ah*

الإسلاميالنتصور : *At-Taṣawwur al-Islāmī*

**j. Lain-Lain**

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) seperti kata *ijmak*, *nas*, *akal*, *hak*, *nalar*, *paham*, dsb., ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

## KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur hanya milik Allah Subhanallahu wata'ala, yang telah melimpahkan berkah dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan kesanggupan walaupun dalam prosesnya menemui berbagai kesulitan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam, kepada keluarganya, sahabatnya, dan umatnya. Semoga kita semua mendapatkan syafaatnya di hari nanti.

Penyusunan skripsi ini tentu bukanlah suatu hal yang mudah. Ada banyak kesulitan maupun rintangan yang ditemui dalam setiap prosesnya. Alhamdulillah, berkat kasih sayang dari Sang Maha Penyayang dan pihak-pihak yang membantu dengan ikhlas, skripsi berjudul “Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center” ini bisa terselesaikan dengan baik. Bahagia rasanya bisa menyelesaikan sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 dalam ilmu Psikologi. Oleh karena itu, penulis merasa perlu mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rektor IAIN Manado Dr. Ahmad Rajafi, M.HI dan para wakil rektor.
2. Bapak Dr. Edi Gunawan, M.HI selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah juga sebagai pembimbing I dan para wakil dekan.
3. Ibu Siti Aisa, MA, selaku ketua program studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Manado.
4. Bapak Zulkifly Mansyur, MA selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Bapak Dr. Sahari, M.Pd.I selaku penguji I.
6. Ibu Nur Evira Anggrainy, M.Si selaku penguji II.
7. Bapak Aris Soleman, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing II serta seluruh dosen psikologi.

8. Ayah Nurdin Paputungan dan Ibu Stella Piring. Terima kasih atas dukungan, doa, motivasi, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis sampai dengan saat ini.
9. Mertua Ibu Suriyati Soepardjo, S.E yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis
10. *My Support System* Suami Tercinta Asef Ahaidar Amin dan Anak Tersayang Akhtar Pratama, terima kasih selalu setia menemani penulis dalam setiap proses penyusunan skripsi ini.
11. Alm. Bunda Musdalifah, terima kasih atas segala nasehat dan bimbingan yang tidak akan pernah penulis lupakan.
12. Teman Group Keluarga Bahagia, Putri Wulandari dan Sitrawati Suronoto. Terima kasih telah mendengarkan semua curhatan *random* penulis.
13. Teman-teman terkasih, Fira Fadilla Toligaga, Muslih Arsyad, Nurhalisa, S,Psi, dan Indah Juliana Adam, S.Psi, terima kasih sudah menemani penulis selama masa-masa perkuliahan.
14. Seluruh dosen dan Civitas akademika IAIN Manado serta staf pegawai di lingkungan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Manado.
15. Pihak Rumah Sakit Sitti Maryam dan Rumah Sakit Umum Manado Medical Center.

Semoga segala hal baik yang kalian berikan kepada penulis dibalas oleh Allah Subhanallahu wata'ala. *Aamiin ya Robbal 'alamiin.*

Manado, 26 Juni 2023  
Saya yang menyatakan,

**Dhea Kurniaty Paputungan**  
**NIM. 17.3.6.007**

## ABSTRACT

Name : Dhea Kurniaty Paputungan  
SRN : 173607  
Faculty : Ushuluddin Adab dan Dakwah  
Study Program: Psikologi Islam  
Title : The Relationship between Emotion Regulation and Job Stress of Nurse at RSU Manado Medical Center

---

This study aims to determine the relationship between emotion regulation with the level of work stress of nurses. This study uses an approach quantitative with correlation analysis. The subjects were nurses at RSU Manado Medical Center with a total of 78 nurses. The sampling technique used was the total sampling technique. Data collection methods using an emotional regulation scale based on Thompson's theory of 16 valid points ( $\alpha = 0.834$ ). The work stress scale is based on Robbins and Judge's theory of 52 points valid ( $\alpha = 0.933$ ). The results of data analysis showed that there was a negative correlation significant relationship between emotional regulation and work stress levels with a score of  $-0.608$  and  $p = 0.000 < 0.05$ . This means that the higher the emotional regulation, the more low level of work stress. Furthermore, this research also shows that emotional regulation has an influence on work stress by 37%.

**Keywords:** *Nurse, Emotion Regulation, Work Stress.*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan tingkat stres kerja pada perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi. Subjek penelitian adalah perawat di RSUD Manado Medical Center yang berjumlah 78 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala regulasi emosi berdasarkan teori Thompson sebanyak 16 butir valid ( $\alpha = 0,834$ ). Skala stres kerja berdasarkan teori Robbins dan Judge sebanyak 52 butir valid ( $\alpha = 0,933$ ). Hasil analisis data menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara regulasi emosi dengan tingkat stres kerja dengan skor  $-0,608$  dan  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi regulasi emosi, maka semakin rendah tingkat stres kerja. Selanjutnya penelitian ini juga menunjukkan bahwa regulasi emosi memberikan pengaruh pada stres kerja sebesar 37%.

**Kata kunci:** Perawat, Regulasi Emosi, Stres Kerja.

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| PERNYATAAN KEASLIAN.....                               | i         |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING.....                            | ii        |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI.....              | iv        |
| PERNYATAAN KESEDIAAN PERBAIKAN SKRIPSI.....            | v         |
| SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI.....                   | vi        |
| PEDOMAN TRANSLITERASI.....                             | vii       |
| KATA PENGANTAR.....                                    | x         |
| ABSTRAK.....   | xii       |
| DAFTAR ISI.....  | xiv       |
| DAFTAR TABEL.....                                      | xvi       |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                   | xvii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                          | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....                         | 1         |
| B. Batasan Masalah.....                                | 7         |
| C. Rumusan Masalah.....                                | 7         |
| D. Tujuan Penelitian.....                              | 8         |
| E. Manfaat Penelitian.....                             | 8         |
| F. Definisi Operasional.....                           | 8         |
| G. Penelitian Terdahulu.....                           | 9         |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>                      | <b>12</b> |
| A. Regulasi Emosi.....                                 | 12        |
| 1. Pengertian Regulasi Emosi.....                      | 12        |
| 2. Aspek-Aspek Regulasi Emosi.....                     | 14        |
| 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Emosi..... | 16        |
| 4. Regulasi Emosi dalam Perspektif Islam.....          | 17        |
| B. Stres Kerja.....                                    | 18        |
| 1. Pengertian Stres Kerja.....                         | 18        |
| 2. Sumber-Sumber Stres Kerja.....                      | 20        |
| 3. Aspek-Aspek Stres Kerja.....                        | 21        |
| 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....    | 22        |
| 5. Stres Kerja dalam Perspektif Islam.....             | 23        |

|   |    |
|---|----|
| C. Kerangka Berfikir.....   | 24 |
| D. Hipotesis.....   | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN.....  | 27 |
| A. Jenis Pendekatan Penelitian .....  | 27 |
| B. Populasi dan Sampel Penelitian .....   | 27 |
| C. Teknik Pengumpulan Data.....   | 28 |
| D. Instrumen Penelitian.....  | 29 |
| E. Pelaksanaan Uji Coba .....   | 32 |
| F. Proses Pelaksanaan Penelitian .....  | 32 |
| G. Validitas dan Reliabilitas .....   | 32 |
| H. Teknik Analisis Data.....  | 40 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....   | 44 |
| A. Deskripsi Subjek Penelitian .....  | 44 |
| B. Hasil Penelitian .....   | 45 |
| C. Pembahasan.....  | 50 |
| 1. Tingkat Regulasi Emosi pada Perawat .....  | 50 |
| 2. Tingkat Stres Kerja pada Perawat .....   | 53 |
| 3. Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di RSUD Manado Medical Center ..... | 56 |
| BAB V PENUTUP.....  | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA .....  | 62 |
| LAMPIRAN.....   | 67 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3. 1 Skor aitem <i>favorable</i> dan <i>unfavorable</i> .....           | 30 |
| Tabel 3. 2 Blue Print Skala <i>Try Out</i> Regulasi Emosi.....                | 30 |
| Tabel 3. 3 Blue Print Skala <i>Try Out</i> Stres Kerja.....                   | 31 |
| Tabel 3. 4 Hasil Hitung Aiken's V Skala Regulasi Emosi .....                  | 34 |
| Tabel 3. 5 Hasil Hitung Aiken's V Skala Stres Kerja.....                      | 34 |
| Tabel 3. 6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Regulasi Emosi .....               | 35 |
| Tabel 3. 7 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja.....                   | 36 |
| Tabel 3. 8 Blueprint Skala Regulasi Emosi .....                               | 39 |
| Tabel 3. 9 Blueprint Skala Stres Kerja.....                                   | 40 |
| Tabel 3. 10 Rumus kategorisasi .....  | 41 |
| Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian.....                              | 44 |
| Tabel 4. 2 Deskripsi Data Penelitian.....                                     | 45 |
| Tabel 4. 3 Kategorisasi Skor Regulasi Emosi .....                             | 45 |
| Tabel 4. 4 Kategori Skor Regulasi Emosi Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia .  | 46 |
| Tabel 4. 5 Kategori Skor Regulasi Emosi Berdasarkan Status Hubungan .....     | 46 |
| Tabel 4. 6 Kategori Skor Regulasi Emosi Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 46 |
| Tabel 4. 7 Kategori Skor Regulasi Emosi Berdasarkan Masa Kerja .....          | 46 |
| Tabel 4. 8 Kategorisasi Skor Stres Kerja .....                                | 48 |
| Tabel 4. 9 Kategori Skor Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia ..... | 48 |
| Tabel 4. 10 Kategori Skor Stres Kerja Berdasarkan Status Hubungan.....        | 48 |
| Tabel 4. 11 Kategori Skor Stres Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....   | 48 |
| Tabel 4. 12 Kategori Skor Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja.....             | 49 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1 Hasil Hitung Aiken's V .....               | 68  |
| Lampiran 2 Skala Uji Coba.....                        | 70  |
| Lampiran 3 Tabulasi Skala Uji Coba .....              | 77  |
| Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas .....               | 88  |
| Lampiran 5 Hasil Uji Prasyarat dan Uji Korelasi ..... | 95  |
| Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....                 | 100 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat menurut UU No. 44/2009.<sup>1</sup> Rumah sakit mendapatkan citra baik dan buruknya salah satu faktornya ditentukan oleh pelayanan kesehatan yang baik, itulah sebabnya rumah sakit harus menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanannya.

Tenaga keperawatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang turut serta dalam pelaksanaan penanganan terhadap pasien yang datang ke rumah sakit.<sup>2</sup> Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 38 tahun 2014.<sup>3</sup>

Perawat dianggap sebagai tenaga profesional yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam praktiknya dituntut untuk memiliki kemampuan, tanggung jawab, serta wewenang dalam memberi perawatan dan perhatian terhadap pasien atau individu yang sedang memiliki masalah kesehatan.<sup>4</sup> Perawat diutamakan untuk memberikan pelayanan dengan kesabaran karena pelayanan yang

---

<sup>1</sup> Satria Al Ghifari, "Hubungan Persepsi Pasien Tentang Fasilitas dan Pelayanan Rumah Sakit terhadap Kepuasan Pasien di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu" (Skripsi, Purwokerto, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2019), 12.

<sup>2</sup> Anna Nur Hikmawati, Nova Maulana, dan Devi Amalia, "Beban Kerja Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Jiwa* 2, no. 3 (2020): 95.

<sup>3</sup> Ade Ayu Mitra Ramadita Daluas, Suryanto, dan Sendy Ayu Mitra Uktutias, "Regulasi Emosi Perawat Ruang Rawat Inap Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya," *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo* 5, no. 1 (2019): 19.

<sup>4</sup> A Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh" (Skripsi, Banda Aceh, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022), 2.

diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan suatu kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya.<sup>5</sup>

Dengan berbagai macam tuntutan dan tanggung jawab sebagai seorang perawat membuat perawat rentan terhadap stres.<sup>6</sup> Stres merupakan suatu respon baik fisik maupun psikis terhadap adanya suatu tuntutan sehingga menyebabkan ketegangan yang akan mengganggu stabilitas dalam kehidupan sehari-hari.<sup>7</sup> Stres kerja perawat merupakan suatu kondisi yang dihasilkan dari penghayatan subjektif individu dari interaksinya dengan individu lain dan lingkungan kerja yang mengancam dan memberikan tekanan psikologis, fisiologis, dan perilaku perawat.<sup>8</sup> Robbins dan Judge menambahkan bahwa penyebab stres kerja salah satunya adalah dari perilaku seperti perubahan produktivitas, sering tidak hadir dalam jadwal kerja, mudah gelisah, dan mengalami kesulitan tidur.<sup>9</sup>

Hasil survey dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) pada tahun 2015 menunjukkan sebanyak 51% perawat mengalami stres dalam bekerja, lelah, kurang ramah, sering pusing, kurang istirahat yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi serta penghasilan yang tidak mencukupi.<sup>10</sup> Penelitian dilakukan *The National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena depresi.<sup>11</sup>

---

<sup>5</sup> Ismar Gustin, Mulyadi Muliya, dan Mutia Nadra Maulida, "Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19," *Jurnal Keperawatan Silampari* 5, no. 2 (2022): 1250.

<sup>6</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh." 2.

<sup>7</sup> Fitriyani, Miftahul Jannah, dan Veri Wardi, "Determinan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Perawatan Intensif di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang," *Ikesma: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 18, no. 2 (2022): 102.

<sup>8</sup> Nur Awaliyah Hasbi, Fatmawati, dan Nadia Alfira, "Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud H. A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba," *Jurnal Kesehatan Panrita Husada* 4, no. 2 (2019): 111.

<sup>9</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th edisi (Boston: Pearson, 2013), 601.

<sup>10</sup> Hasbi, Fatmawati, dan Alfira, 111.

<sup>11</sup> Daluas, Suryanto, dan Uktutias, "Regulasi Emosi Perawat Ruang Rawat Inap Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya." 19.

Scheier mengungkapkan bahwa perawat mengalami tingkat depresi yang tinggi sebagai akibat yang muncul dari kondisi pekerjaan dimana perawat harus melakukan tindakan yang tepat dan cepat kepada pasien mengingat tingkat kesibukan yang tinggi dan situasi gawat darurat yang menyangkut hidup dan mati pasien dan diri mereka sendiri.<sup>12</sup> Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto dkk yang menemukan bahwa beban kerja dan sarana/prasarana merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja pada perawat dimana hampir seperlima (19,2%) dari populasi perawat pelaksana di ruang rawat inap mengalami stres kerja berat dan 65,2% perawat setuju bahwa penyebab stres kerja yang dialami disebabkan oleh beban kerja yang berlebih.<sup>13</sup>

Penelitian terhadap stres kerja perawat juga dilakukan oleh Febriani dengan hasil bahwa sebanyak 94,7% perawat mengalami gejala stres kerja pada aspek fisiologis seperti merasa sakit kepala, leher terasa tegang saat selesai melakukan tindakan keperawatan, nyeri ulu hati, merasa kelelahan dan nyeri punggung, sebanyak 87,2% perawat mengalami gejala stres kerja pada aspek psikologis seperti marah-marah karena pasien yang rewel ditambah dengan fasilitas yang kurang memadai, sebanyak 78,7% perawat mengalami gejala stres kerja pada aspek perilaku seperti menunjukkan sikap tidak ramah terhadap pasien, memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, dan merasa bosan.<sup>14</sup>

Menurut Ahli Psikologi Politik, Prof Hamdi Muluk menyatakan aspek yang paling penting serta dibutuhkan dalam upaya untuk menangani pasien adalah kesejahteraan psikologis pekerja. Hal ini berkaitan dengan pelayanan kepada pasien dimana jika para tenaga kerja tidak sejahtera secara psikologis maka akan berdampak pada pelayanan yang menjadi terkendala karena perilaku yang tidak

---

<sup>12</sup> Daluas, Suryanto, dan Uktutias, "Regulasi Emosi Perawat Ruang Rawat Inap Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya." 20.

<sup>13</sup> Budiyanto, A.J.M. Rattu, dan A.J.L. Umboh, "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon," *Jurnal Kesmas* 8, no. 3 (2019): 11.

<sup>14</sup> Sri Febriani, "Gambaran Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017" (Skripsi, Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017), 75-84.

mendukung.<sup>15</sup> Tingginya tingkat gejala depresi dan stres dapat memberikan dampak negatif terhadap kualitas pelayanan jika tidak diimbangi dengan regulasi emosi yang baik oleh perawat.

Stres berkaitan dengan pengalaman emosional yang sering kali terjadi sebagai respon dari peristiwa yang mengancam. Lingkungan pekerjaan seorang perawat menuntut perawat untuk bertanggung jawab dalam menentukan kualitas dan keamanan dalam merawat pasien. Ketika seorang perawat mengalami stres yang diakibatkan oleh pekerjaan dan stres tersebut tidak ditangani dengan baik tentu hal tersebut akan membahayakan pasien yang dirawatnya.<sup>16</sup> Individu yang mengalami stres kerja sangat sulit untuk menghindari emosi-emosi yang muncul, sementara bagi perawat hal tersebut akan mempengaruhi emosi pasien sebab pasien memiliki kepekaan yang tinggi terhadap emosi yang muncul dari hubungan interpersonal antara pasien dan perawat.<sup>17</sup>

Stres berkaitan dengan emosi karena individu sering menggunakan emosi untuk menilai stres. Sehingga kemampuan untuk mengendalikan emosi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Kemampuan individu untuk mengendalikan emosi, mengatur jenis emosi yang muncul, mengatur waktu yang tepat untuk emosi itu muncul, serta kemampuan untuk mengalami atau mengekspresikan emosi itu disebut regulasi emosi.<sup>18</sup>

Regulasi emosi dapat mempengaruhi hasil kinerja dan keberhasilan dalam bidang pelayanan.<sup>19</sup> Bagi perawat yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melayani pasien dituntut untuk memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang

---

<sup>15</sup> Ganita Ginanti Putri dan Ika Febrian Kristiana, "Hubungan Antara Hardiness dan Regulasi Emosi pada Perawat Rumah Sakit Usada Insani Kota Tangerang," *Jurnal EMPATI* 6, no. 4 (2018): 87.

<sup>16</sup> Niken Malinda Putri, "Cara Mencegah Hazard Psikososial berupa Stres Kerja pada Perawat," n.d.

<sup>17</sup> Adhitya Nova Pradipta, "Regulasi Emosi dan Job Stressor pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah" (Skripsi, Semarang, Universitas Negeri Semarang, 2019), 7.

<sup>18</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh." 6.

<sup>19</sup> Pradipta, "Regulasi Emosi dan Job Stressor pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah." 8.

baik dan benar. Jika hal tersebut tidak mampu dilakukan akan menimbulkan emosi negatif seperti marah-marah, kurang ramah, dan lain sebagainya.<sup>20</sup> Ariani & Kristiana dalam penelitiannya mengatakan bahwa perawat dituntut untuk dapat mengelola emosi, maka diperlukan suatu kemampuan yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja perawat.<sup>21</sup>

Dapat dikatakan regulasi emosi menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan tingkat stres yang dialami perawat terkait dengan pekerjaannya dimana ketika seorang perawat memiliki regulasi emosi yang baik maka individu bisa lebih mengekspresikan emosinya.<sup>22</sup> Regulasi emosi memiliki kegunaan dalam mengelola kebutuhan eksternal dan internal tertentu yang menjadi beban bagi individu atau yang melebihi batas kemampuan individu dalam hal ini diartikan sebagai stres.<sup>23</sup> Adanya kemampuan dalam mengelola emosi akan memiliki pengaruh bagi perilaku individu dengan lebih bisa mengatasi masalah yang muncul dalam dirinya terlebih terkait masalah pekerjaan.<sup>24</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gohn juga dijelaskan bahwa memiliki kemampuan untuk mengenal emosi dengan baik dapat memberikan reaksi emosi yang baik dan tepat sehingga hal tersebut dapat membuat individu terhindar dari distress psikologis.<sup>25</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zikri menemukan bahwa antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat memiliki hubungan negatif yang cukup signifikan dimana semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja pada perawat begitu juga sebaliknya. Dalam

---

<sup>20</sup> Zikri, 24.

<sup>21</sup> Putri dan Kristiana, "Hubungan antara Hardiness dan Regulasi Emosi pada Perawat Rumah Sakit Usada Insani Kota Tangerang." 49.

<sup>22</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh." 6.

<sup>23</sup> Zikri, 6.

<sup>24</sup> Putri Pusvitasari, Hepi Wahyuningsih, dan Yulianti Dwi Astuti, "Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Menurunkan Stres Kerja pada Anggota Reskrim," *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)* 8, no. 1 (2016): 140-141.

<sup>25</sup> Pusvitasari, Wahyuningsih, dan Astuti, 140.

penelitiannya juga menemukan regulasi emosi memberikan pengaruh sebesar 7,6% terhadap stres kerja pada perawat.<sup>26</sup>

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pradipta dimana dalam hasil temuannya regulasi emosi pada perawat psikiatri berada pada kategori tinggi sementara job stressor yang dimiliki oleh perawat psikiatri berada pada kategori sangat rendah. Aspek yang paling berkontribusi dalam tinggi rendahnya tingkat regulasi emosi adalah kesadaran diri emosional sementara pada *job stressor* aspek yang paling berkontribusi adalah kemampuan perawatan psikiatri.<sup>27</sup>

Tenaga perawat di Kota Manado pada tahun 2021 berjumlah 2.807 jiwa tidak seimbang dengan jumlah penduduk Kota Manado yang berjumlah 453.182 jiwa.<sup>28</sup> Hal ini tentu saja memberikan peran dan tanggung jawab yang besar bagi perawat di Kota Manado.

RSU Manado Medical Center merupakan Rumah Sakit Umum Tipe D yang berada di bawah naungan PT. Zolid Medika sendiri yang didirikan pada hari Senin, 9 April 2012 di Manado. Dalam perkembangannya RSU Manado Medical Center berhasil memberikan pelayanan yang meliputi Pelayanan Gawat Darurat, Rawat Jalan, Rawat Inap, Laboratorium, Radiologi, Farmasi, Gizi, CSSD, Ponex, Kamar Bersalin, Bedah, Anestesi, IPAL, dan Kamar Jenazah. RSU Manado Medical Center berupaya untuk terus menambah jumlah dan meningkatkan kualitas pelayanan.<sup>29</sup>

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di RSU Manado Medical Center, manajemen rumah sakit yang kurang baik seperti libur cuti yang seringkali tidak didapatkan maupun pemotongan gaji dengan nominal yang kurang wajar serta jam kerja yang tidak sesuai jadwal juga memberikan tekanan yang lebih kepada para perawat. Hingga perbedaan pendapat dengan dokter jaga

---

<sup>26</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh." 60.

<sup>27</sup> Pradipta, "Regulasi Emosi dan Job Stressor pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah." 115.

<sup>28</sup> Badan Pusat Statistik Kota Manado, *Kota Manado Dalam Angka 2021* (Manado: BPS Kota Manado, 2021).

<sup>29</sup> "RSU MMC," n.d., rsummc.com.

yang terkadang terkesan tidak mengindahkan pendapat para perawat memberikan tantangan tersendiri bagi perawat.

Beberapa masalah yang peneliti temui dari pembahasan di atas, yaitu perawat rentan terhadap stres karena banyaknya tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaannya,<sup>30</sup> jika perawat tidak mampu untuk mengelola emosinya yang muncul saat stres maka akan menimbulkan emosi negatif seperti marah-marah, kurang ramah, yang tentu akan berdampak pada pelayanan terhadap pasien yang ditangani.<sup>31</sup>

Ketidakmampuan perawat dalam meregulasi emosinya akan berdampak pada pelayanan kesehatan terhadap pasien sehingga kemampuan meregulasi emosi menjadi penting dan sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara regulasi emosi dengan tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center.

## **B. Batasan Masalah**

Tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat bisa disebabkan oleh berbagai hal. Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan batasan ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan dengan membatasi permasalahan hanya pada pengaruh regulasi emosi terhadap tingkat stres kerja pada perawat. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara regulasi emosi dengan tingkat stres kerja pada perawat di RSU Manado Medical Center.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara regulasi emosi dengan tingkat stres pada perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center?”

---

<sup>30</sup> Zikri, “Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.” 2.

<sup>31</sup> Zikri, 24.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut sehingga dapat menambah wawasan tentang regulasi emosi dan stres kerja yang mempengaruhi Kinerja SDM.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi pihak Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi mengenai gambaran tingkat stres kerja perawat dan dapat mengantisipasinya demi kemajuan pelayanan di Rumah Sakit.

###### **b. Bagi Perawat**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menurunkan tingkat stres kerja pada perawat di rumah dengan lebih bisa meregulasi emosinya.

#### **F. Definisi Operasional**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang maksud dari Penelitian “Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center” dan untuk memudahkan gambaran yang konkrit berkaitan tentang hal-hal yang akan di bahas dalam penelitian ini, penulis menjabarkan maksud deskriptif sebagai berikut.

### 1. Regulasi Emosi

Regulasi emosi merupakan kemampuan atau cara seseorang dalam menilai, mengatur, serta mengelola emosi dengan cara yang tepat sesuai situasi yang dihadapinya.

### 2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat hal-hal yang memengaruhi emosi, proses berpikir, fisik serta psikis seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

## **G. Penelitian Terdahulu**

Untuk memperkuat model yang dibangun dalam penelitian ini, selain teori juga beberapa jurnal atau karya ilmiah lainnya (penelitian terdahulu) yang relevan untuk mendukung model penelitian ini sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Ayu Mitra Ramadita Daluas, Suryanto, dan Sedy Ayu Mitra Uktutias tahun 2019 dengan judul “Regulasi Emosi Perawat Ruang Rawat Inap Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya”.<sup>32</sup> Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa perawat ruang rawat inap mengalami regulasi emosi yaitu perasaan kurang dihargai oleh pasien ketika perawat ruang rawat inap mengingatkan saat mengganti cairan infus, minum obat dan mengingatkan waktu. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel regulasi emosi dan subjek penelitian yaitu perawat. Perbedaannya pada metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif dengan wawancara sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan variabel terikat stres kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Awaliya Hasbi, Fatmawati, dan Nadia Alfira tahun 2019 dengan judul “Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud H. A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”. Hasil penelitian

---

<sup>32</sup> Daluas, Suryanto, dan Uktutias, “Regulasi Emosi Perawat Ruang Rawat Inap Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya.” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo* 5, no. 1 (2019): 18-26.

tersebut menemukan bahwa mayoritas perawat cenderung mengalami stres kerja pada tingkat ringan.<sup>33</sup> Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel stres kerja perawat. Perbedaannya yaitu pada metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian tersebut menggunakan desain penelitian *cross sectional*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasional.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Riyani dan Faridah Ainur Rohmah tahun 2021 dengan judul “Hubungan Antara Regulasi Emosi Dan Penyesuaian Diri Dengan Stres Perawat Yang Bertugas Di Ruang Isolasi Pasien Covid-19”.<sup>34</sup> Hasil penelitian tersebut menemukan adanya hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stres dan adanya hubungan negatif antara penyesuaian diri dengan stres. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel regulasi emosi, stres pada perawat dan juga analisis menggunakan korelasi. Perbedaannya yaitu variabel bebas yang digunakan oleh penelitian tersebut ada dua sementara pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti hanya satu variabel bebas dan satu variabel terikat.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Laili Meiranda Mahlithosikha dan Anik Setyo Wahyuningsih tahun 2021 dengan judul “Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah”.<sup>35</sup> Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa usia, jenis kelamin, beban kerja, konflik interpersonal, dan konflik peran ganda merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan variabel stres kerja dan subjek pada perawat. Perbedaannya yaitu pada metode penelitian yang menggunakan metode analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional* sedangkan peneliti

---

<sup>33</sup> Hasbi, Fatmawati, and Alfira, “Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud H. A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.”

<sup>34</sup> Widya Riyani dan Faridah Ainur Rohmah, “Hubungan antara Regulasi Emosi dan Penyesuaian Diri dengan Stres Perawat yang Bertugas di Ruang Isolasi Pasien Covid-19,” *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan* 3, no. 1 (2021): 10-17, <https://doi.org/10.26555/jptp.v3i1.20476>.

<sup>35</sup> Laili Meiranda Mahlithosikha dan Anik Setyo Wahyuningsih, “Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah,” *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition* 1, no. 3 (2021): 638–648.

menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasi untuk mencari hubungan variabel regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Liyanti Oktaria Hasanudin tahun 2021 dengan judul “Hubungan Antara Regulasi Emosi dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19”.<sup>36</sup> Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stres kerja dengan kontribusi sebesar 29,92%. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel regulasi emosi dan stres kerja pada perawat serta pada analisis korelasi yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada lokasi dan situasi penelitian yang pada saat ini Covid-19 sudah mereda.

---

<sup>36</sup> Liyanti Oktaria Hasanudin, “Hubungan antara Regulasi Emosi dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19” (Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2021), <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Regulasi Emosi**

##### **1. Pengertian Regulasi Emosi**

Regulasi emosi berasal dari dua kata yaitu regulasi dan emosi, regulasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI berarti pengaturan. Regulasi juga dapat berarti bentuk kontrol yang dilakukan sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan pengalaman seseorang. Emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang berarti bergerak menjauh.<sup>37</sup> Regulasi emosi dapat mempengaruhi, memperkuat atau memelihara emosi tergantung pada tujuan individu. Regulasi emosi sebagai pemikiran atau perilaku yang dipengaruhi oleh emosi. Ketika seseorang berada dalam keadaan yang diselimuti oleh emosi negatif, maka seseorang tersebut tidak dapat berpikir jernih sehingga berdampak pada perlakuan apa yang akan dilakukan.

Gross dan Thompson mengemukakan bahwa regulasi emosi merupakan serangkaian proses mengatur emosi sesuai dengan tujuan individu dengan cara otomatis maupun dikontrol serta disadari atau pun tidak disadari hal tersebut melibatkan banyak komponen yang bekerja terus-menerus sepanjang hari.<sup>38</sup>

Menurut Gross & John regulasi emosi adalah kemampuan individu untuk mengontrol, menyesuaikan, mengelola, serta mengungkapkan keseimbangan kondisi emosionalnya.<sup>39</sup> Emosi muncul sebagai respon psikologi dari suatu peristiwa yang dialami oleh seseorang. Gross menyebutkan bahwa regulasi emosi merupakan cara individu dalam memengaruhi emosi apa yang mereka miliki,

---

<sup>37</sup> Adhitya Nova Pradipta, "Regulasi Emosi dan Job Stressor pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah" (Skripsi, Semarang, Universitas Negeri Semarang, 2019), 23.

<sup>38</sup> Adhitya Nova Pradipta, "Regulasi Emosi Dan Job Stressor Pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah." 23.

<sup>39</sup> Maria Febiola, "Regulasi Emosi sebagai Moderator pada Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Selama Pandemi COVID-19," (Skripsi, Surabaya, Universitas Airlangga Surabaya, 2020), 41.

kapan emosi itu dirasakan, serta bagaimana mereka mengalaminya atau mengekspresikan emosi tersebut.

Menurut Thompson, regulasi emosi merupakan kemampuan mengontrol status emosi dan perilaku sebagai cara mengekspresikan emosi agar sesuai dengan lingkungan sekitarnya.<sup>40</sup> Lebih lanjut Thompson menjelaskan bahwa regulasi emosi adalah proses intrinsik dan ekstrinsik yang bertanggung jawab memonitor, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosi secara intensif dan khusus untuk mencapai suatu tujuan.<sup>41</sup> Apabila seseorang mampu untuk memonitor emosinya dengan baik, maka ia akan memiliki daya tahan yang baik terhadap suatu masalah yang sedang ia hadapi.<sup>42</sup> Thompson menambahkan jika seseorang gagal mencapai tujuan emosinya maka ia dapat dikatakan tidak mampu meregulasi emosinya.<sup>43</sup>

Menurut Greenberg, regulasi emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menilai, mengatasi, mengelola, dan mengungkapkan emosi yang tepat dalam rangka mencapai keseimbangan emosional.<sup>44</sup> Kemampuan yang tinggi dalam mengelola emosi akan memungkinkan individu untuk segera bangkit dari keterpurukan kehidupannya. Menurut Burgess saat seseorang mengalami situasi-situasi yang penuh tekanan, regulasi emosi digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan emosi negatif yang muncul.<sup>45</sup>

Individu yang mengendalikan emosinya dapat mendatangkan kebahagiaan bagi mereka, hal ini dinyatakan oleh Karl C. Garrison, bahwa kebahagiaan seseorang dalam hidup ini bukan karena tidak adanya bentuk-bentuk emosi dalam dirinya, melainkan kebiasaannya memahami dan menguasai emosi.<sup>46</sup> Proses pengendalian emosi ini juga disebut sebagai proses regulasi emosi.

---

<sup>40</sup> Ross A. Thompson, "Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition," *Monographs of the Society for Research in Child Development* 59, no. 2/3 (1994): 29.

<sup>41</sup> Thompson, 27-28.

<sup>42</sup> Thompson, 28.

<sup>43</sup> Thompson, 28.

<sup>44</sup> Tiara Ardiani, "Pengaruh Pelatihan Regulasi Emosi dalam Meningkatkan Resiliensi pada Penderita Kanker" (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2014), 3.

<sup>45</sup> D D N Rahmah dan A Fahmie, "Strategi Regulasi Emosi Kognitif dan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Raya Wanita," *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 8, no. 2 (2019): 91.

<sup>46</sup> Gredyana Estefan dan Yeni Duriana Wijaya, "Gambaran Proses Regulasi Emosi pada Pelaku Self Injury," *Jurnal Psikologi* 12, no. 1 (2014): 27.

Gross menyebutkan bahwa emosi muncul sebagai respon dari keadaan psikologis seseorang yang otomatis muncul saat terdapat stresor-stresor. Regulasi emosi juga melibatkan perubahan bagaimana seseorang merespon emosi yang terungkap, termasuk juga respon fisiologis yang dialami dan tidak terlihat langsung secara perilaku.<sup>47</sup>

Dalam usaha meregulasi, proses meregulasi dilakukan secara sadar dan dengan kemampuan individu tersebut sehingga dibutuhkan strategi yang disusun oleh individu saat merespon emosi, namun Gross disini juga mengatakan bahwa strategi regulasi emosi juga dapat terjadi secara otomatis dalam diri seseorang dan melibatkan aspek ketidaksadaran di dalamnya. Dalam proses meregulasi emosi dibutuhkan usaha-usaha untuk melakukannya secara sadar dan dengan keinginan individu tersebut.

Beberapa pendapat di atas yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi adalah kemampuan individu dalam mengontrol, merasakan, mengatasi, menilai, dan mengungkapkan emosi yang dirasakan dengan baik dan tepat sesuai dengan situasi dan tindakannya pada saat itu.

## **2. Aspek-Aspek Regulasi Emosi**

Terdapat aspek-aspek kemampuan regulasi emosi menurut Thompson sebagai berikut.<sup>48</sup>

### **a. Monitor emosi (*emotions monitoring*)**

Monitor emosi adalah kemampuan individu untuk menyadari dan memahami keseluruhan proses yang terjadi di dalam diri, seperti: perasaan, pikiran, dan latar belakang dari tindakan. Memonitor emosi membantu individu untuk terhubung dengan emosi-emosi, pikiran-pikiran, dan keterhubungan ini membuat individu mampu menamakan setiap emosi yang muncul.

---

<sup>47</sup> Vilantika Meilani, "Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Perilaku Prososial Pada Perawat RSUD DR. Moewardi" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018), 8.

<sup>48</sup> Ross A. Thompson, "Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition," *Monographs of the Society for Research in Child Development* 59, no. 2/3 (1994): 27.

b. Mengevaluasi emosi (*emotions evaluating*)

Mengevaluasi emosi yaitu kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi-emosi yang dialami. Kemampuan mengelola emosi-emosi khususnya emosi negatif seperti kemarahan, kesedihan, kecewa, dendam, dan benci akan membuat individu tidak terbawa dan terpengaruh secara mendalam. Hal ini mengakibatkan individu tidak mampu lagi berpikir rasional. Sebagai contohnya ketika individu mengalami perasaan kecewa dan benci, kemudian mampu menerima perasaan tersebut apa adanya, tidak berusaha menolak, dan berusaha menyeimbangkan emosi tersebut secara konstruktif.

c. Modifikasi emosi (*emotions modifications*)

Modifikasi emosi yaitu kemampuan individu untuk mengubah emosi sedemikian rupa sehingga mampu memotivasi diri terutama ketika individu berada dalam keadaan putus asa, cemas, dan marah. Kemampuan ini membuat individu mampu menumbuhkan optimism dalam hidup. Kemampuan ini membuat individu mampu bertahan dalam masalah yang membebani, mampu terus berjuang ketika menghadapi hambatan yang besar, dan tidak mudah putus asa serta kehilangan harapan.

Menurut Gross ada tiga aspek regulasi emosi, yaitu.<sup>49</sup>

- a. Kemampuan mengatur emosi, yaitu kapasitas individu sebagai pribadi yang mampu untuk mengatasi masalah, mencari cara dalam mengurangi emosi negatif, dan bisa lebih cepat merasa tenang setelah merasakan emosi yang berlebihan. Serta individu menjadi tidak terpengaruh dengan emosi negatif yang muncul dengan begitu individu bisa terus berpikir dengan baik atau jernih yang berdampak pada melakukan aktivitas dengan baik.
- b. Kemampuan merasakan emosi, yaitu kemampuan mengontrol emosi ekspresif individu seperti respon fisiologis, perilaku, dan nada sehingga individu tidak

---

<sup>49</sup> A Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh" (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022), <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/26478/>, 14.

menampilkan emosi yang berlebihan dan bertindak sesuai dengan emosi yang dirasakan.

- c. Kemampuan mengatur respon emosi, yaitu kemampuan individu untuk merasakan suatu emosi negatif dari suatu peristiwa dan tidak malu untuk merasakan emosi tersebut.

Goleman menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk meregulasi emosinya dilihat dengan cara apakah ia memenuhi lima dari tujuh kecakapan berikut.<sup>50</sup>

- a. Kendali diri, yang berarti memiliki kemampuan untuk mengolah emosi dan impuls yang merusak efektif.
- b. Memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain.
- c. Memiliki sikap hati-hati.
- d. Memiliki keluwesan dalam menangani perubahan dan tantangan.
- e. Toleransi yang tinggi terhadap frustrasi.
- f. Memiliki pandangan yang positif terhadap diri dan lingkungannya.
- g. Lebih sering merasakan emosi positif daripada emosi negatif.

Beberapa pendapat mengenai aspek-aspek regulasi emosi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek regulasi emosi yang dikemukakan oleh Thompson dalam membuat dan menyusun skala penelitian untuk pengumpulan data, yaitu monitor emosi (*emotions monitoring*), mengevaluasi emosi (*emotions evaluating*), dan modifikasi emosi (*emotions modifications*).

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Emosi

Menurut Salovey dan Sluyter, regulasi emosi mempunyai beberapa faktor sebagai berikut.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Ulfa Hafizhatunnisa, "Hubungan Antara Intensitas Membaca Al-Qur'an Dengan Regulasi Emosi Pada Remaja" (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2021)., 13-14.

<sup>51</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.", 15-16.

a. Hubungan antara Orang Tua dan Anak

Hubungan individu pada saat remaja dengan orang tua sangat penting. Menurut Banerju, orang tua memiliki pengaruh dalam emosi anak-anaknya.<sup>52</sup> Pada saat remaja individu memiliki rasa ingin diperhatikan, didengarkan, dan orang tua yang mampu merasakan bahwa anak mereka memiliki sesuatu yang berharga untuk dikatakan. Regulasi emosi yang dimiliki oleh orang tua juga dapat mempengaruhi hubungan orang tua dan anak karena tingkat kontrol dan kesadaran diri mereka ditiru oleh anak yang sedang berkembang.

b. Usia dan Jenis Kelamin

Anak perempuan usia 7-17 tahun lebih cenderung melupakan emosi yang menyakitkan daripada anak laki-laki pada usia yang sama. Anak perempuan juga mencari lebih banyak dukungan dan perlindungan dari orang lain untuk mengatur emosi negatifnya sementara anak laki-laki menggunakan olahraga atau aktivitas fisik untuk mengatur emosi negatifnya.

c. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal juga mempengaruhi regulasi emosi. Dimana jika individu tujuannya terwujud dalam interaksi dengan lingkungan atau dengan individu lain maka emosi yang dirasakan akan meningkat. Seperti jika tujuannya tercapai maka emosi positif akan meningkat, sebaliknya jika tujuannya tidak tercapai maka emosi negatif meningkat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi regulasi emosi adalah hubungan antara orang tua dan anak, usia dan jenis kelamin, serta hubungan interpersonal.

#### **4. Regulasi Emosi dalam Perspektif Islam**

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, manusia sering diperhadapkan dengan berbagai macam situasi yang dapat memicu berbagai macam emosi entah

---

<sup>52</sup> Pradipta, "Regulasi Emosi Dan Job Stressor Pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.", 28.

emosi negatif atau pun emosi positif.<sup>53</sup> Allah berfirman dalam surah Al-Hadid ayat 23, yang artinya:

(kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri.<sup>54</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa kita tidak boleh berlebihan dalam merasakan emosi baik itu emosi positif atau negatif karena sifat manusia adalah suka berkeluh kesah ketika mendapatkan musibah dan menjadi kikir ketika mendapatkan kebahagiaan.<sup>55</sup> Islam mengajarkan agar tidak berlebihan dalam mengekspresikan emosi yang dirasakan, baik itu senang, sedih, atau marah.<sup>56</sup> Individu yang memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik dapat mengendalikan emosi-emosi tersebut agar tidak berlebihan.<sup>57</sup>

Dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi dalam perspektif Islam adalah dengan tidak berlebihan dalam merasakan emosi dan dalam mengekspresikan emosi pun tidak boleh berlebihan. Apabila individu sudah mampu untuk mengendalikan emosi yang sekiranya dapat menimbulkan perilaku yang berlebihan, maka dapat dikatakan individu sudah memiliki regulasi emosi yang baik.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Robbins, stres kerja yaitu tuntutan kerja melebihi kemampuan individu. Stres kerja seringkali didefinisikan sebagai sesuatu yang negatif, masalah-masalah kecil dan remeh, terjadi dengan cara yang sama dan serupa pada

<sup>53</sup> Restyana Setyowati, "Regulasi Emosi Pada Anak Korban Broken Home Keluarga Muslim (Studi Kasus Di Desa Ketandan Klaten)" (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2021).

<sup>54</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Maghfirah Terjemahnya* (Jakarta: Pustaka Maghfirah, 2006).

<sup>55</sup> S. Anis Alhabsyi, "Perbedaan Regulasi Emosi Antara Penghafal Qur'an 1-15 Juz Dan Penghafal Qur'an 16-30 Juz Di Pondok Pesantren Nurul Qur'an Kraksaan, Probolinggo" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015), 21.

<sup>56</sup> Alhabsyi, 22.

<sup>57</sup> Alhabsyi, 22.

setiap orang, dan semata-mata bersifat mental serta tidak berkaitan dengan fisik. Padahal stres kerja ini merupakan reaksi yang normal pada setiap orang dari segala usia.<sup>58</sup>

Spector mengemukakan bahwa stres kerja sebagai respon fisik, respon psikologis, dan respon perilaku pekerja terhadap kondisi atau situasi kerja.<sup>59</sup> Robbins dan Judge menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis individu yang menghadapi peluang, kesulitan atau kebutuhan yang berkaitan dengan apa yang mereka inginkan, yang menghasilkan suatu perasaan yang tidak pasti tetapi penting.<sup>60</sup>

Menurut Robbins, ada sejumlah kondisi yang menyebabkan stres bagi para karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang buruk, iklim politik yang tidak aman, wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, frustrasi dan lain sebagainya.<sup>61</sup>

Menurut Robbins dan Judge stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan psikis seseorang dalam suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Stres adalah bentuk ketegangan dari fisik, psikis, emosi maupun mental. Bentuk ketegangan ini mempengaruhi kinerja keseharian seseorang. Bahkan stres dapat membuat produktivitas menurun, rasa sakit, dan gangguan mental.<sup>62</sup>

Individu bekerja yang terus menerus diperhadapkan dengan situasi-situasi yang menekan atau berbagai tuntutan dari berbagai pihak akan mengalami stres yang kronis.<sup>63</sup> Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan

---

<sup>58</sup> Putri Pusvitasari, Hepi Wahyuningsih, and Yulianti Dwi Astuti, "Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim," *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)* 8, no. 1 (2016): 127–45, <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss1.art8>, 131.

<sup>59</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh," 17.

<sup>60</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th edisi (Boston: Pearson, 2013), 595.

<sup>61</sup> Pradipta, 14.

<sup>62</sup> Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 601.

<sup>63</sup> Rahmah and Fahmie, 89.

kerugian baik bagi individu itu sendiri maupun pihak rumah sakit sebagai organisasi kesehatan.<sup>64</sup> Selain itu, stres kerja pada perawat juga dapat membahayakan pasien karena konsentrasi perawat dalam bekerja menjadi terganggu atau berkurang.<sup>65</sup>

Stres kerja adalah respon fisik dan emosional ketika suatu pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja.<sup>66</sup> Robbins dan Coulter membagi tiga gejala stres kerja, yang pertama fisiologis berkaitan dengan fisik seperti perubahan metabolisme tubuh, mengalami kesulitan pernapasan, peningkatan tekanan darah dan sakit kepala. Kedua, gejala psikis berupa individu mengalami kecemasan, mudah marah, merasa bosan, dan kehilangan semangat untuk bekerja. Ketiga, terkait perilaku seperti perubahan pada produktivitas kerja, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, dan susah tidur.<sup>67</sup>

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi individu yang mengalami ketegangan, mempengaruhi emosi, proses berpikir, fisik, serta psikis sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan.

## **2. Sumber-Sumber Stres Kerja**

Nasrudin mengemukakan sumber-sumber stres kerja yang berasal dari dalam diri dan lingkungan individu, yaitu.<sup>68</sup>

- a. Lingkungan kerja seperti penataan ruangan kerja, prosedur kerja, tingkat keleluasaan pribadi, sistem ventilasi dan sistem penerangan dapat menimbulkan stres di lingkungan kerja.

---

<sup>64</sup> Fitriyani, Jannah, and Wardi, "Determinan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat Dan Unit Perawatan Intensif Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang.", 102.

<sup>65</sup> Fitriyani, Jannah, and Wardi, 102.

<sup>66</sup> Liyanti Oktaria Hasanudin, "Hubungan Antara Regulasi Emosi Dan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Perawat Yang Menangani Pasien Covid-19" (Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2021), <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>, 4.

<sup>67</sup> Hasanudin, 4.

<sup>68</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.", 18.

- b. Kondisi lingkungan yang tidak sesuai seperti lingkungan kumuh, fasilitas yang tidak memadai, masalah keamanan, serta perbedaan budaya yang berbeda juga bisa menjadi sumber stres kerja.
- c. Dari pribadi seseorang dimana stres kerja bisa terjadi dalam berbagai bentuk dan intensitas. Orang yang mandiri akan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan mengendalikan perilaku yang ingin dicapai.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber stres kerja berasal dari dalam diri dan lingkungan, seperti lingkungan kerja yang kurang memadai, kondisi lingkungan yang tidak nyaman, serta pribadi individu.

### **3. Aspek-Aspek Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge, terdapat tiga aspek dalam stres kerja, yaitu.<sup>69</sup>

#### **a. Aspek Fisiologis**

Individu yang mengalami stres kerja akan mengalami gejala yang pertama sering kali ditandai dengan gejala fisiologis. Stres dapat mempengaruhi kondisi fisik tubuh seperti adanya perubahan metabolisme tubuh, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, dan dapat menyebabkan penyakit jantung.

#### **b. Aspek Psikologis**

Individu yang mengalami stres kerja dapat mengalami ketegangan, kecemasan, mudah marah, sikap yang suka menunda, dan berbagai hal yang mampu membuat individu merasa tidak puas terlebih pada pekerjaannya.

#### **c. Aspek Perilaku**

Individu yang mengalami stres kerja akan mengalami perubahan produktivitas, meningkatnya jumlah absensi atau ketidakhadiran, dan adanya perasaan ingin berhenti bekerja. Selain itu, bisa berdampak pada aktivitas sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, serta meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol.

---

<sup>69</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th edition (Boston: Pearson, 2013), 601-602.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari stres kerja meliputi aspek fisiologi, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Robbins dan Judge mengemukakan tiga faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja, yaitu.<sup>70</sup>

##### **a. Faktor lingkungan**

- 1) Ketidakpastian ekonomi, yaitu penyebab rasa cemas yang dialami oleh individu ketika dalam kondisi perekonomian yang menurun sehingga berdampak pada kesejahteraan dirinya.
- 2) Ketidakpastian politik, yaitu penyebab stres kerja yang dialami individu ketika keadaan politik menjadi tidak menentu dan tidak pasti.
- 3) Ketidakpastian teknologi, yaitu penyebab stres kerja pada individu ketika penggunaan teknologi yang kurang dan tidak optimal sehingga menghambat keterampilan dan pengalaman individu.

##### **b. Faktor organisasi**

- 1) Tuntutan tugas dimana pekerjaan yang bervariasi dan tugas yang terkait dengan karyawan lainnya maka semakin besar kemungkinan terjadinya stres kerja.
- 2) Tuntutan peran yang mengharuskan seorang karyawan untuk mengetahui peran dan tanggung jawabnya.
- 3) Tuntutan pribadi dimana individu mengalami stres akibat dari tekanan yang dibuat oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain atau hubungan yang buruk dengan rekan kerja dapat menyebabkan individu mengalami stres kerja.

---

<sup>70</sup> Robbins and Judge, 597-599.

c. Faktor individual

- 1) Masalah keluarga, yaitu permasalahan yang terjadi dalam keluarga baik sebagai seorang anak atau pun kepala keluarga yang membuat stres sampai terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah ekonomi, yaitu penyebab stres yang terjadi terkait dengan ekonomi seperti individu yang menjadi tulang punggung keluarga dan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- 3) Masalah kepribadian dimana setiap individu seharusnya bisa mengatasi stres kerja mereka sendiri namun pada kenyataannya beberapa individu tidak memiliki kemampuan untuk mengatasi rasa stres tersebut sehingga dapat dilihat bahwa kemampuan individu berbeda-beda. Hal ini membuktikan bahwa sifat dasar manusia itu sendiri adalah faktor yang paling mempengaruhi stres kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain, faktor lingkungan yang terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi. Faktor organisasi yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi. Faktor individual seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, dan masalah kepribadian.

## 5. Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam diajarkan untuk tidak berputus asa dan menjadi lemah ketika menghadapi permasalahan hidup.<sup>71</sup> Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 155, yang artinya:

Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Amalia, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorojo" (Institut Agama Islam Negeri Kudus, 2020), 12.

Makna “sedikit ketakutan” dalam ayat di atas adalah Allah memberikan cobaan kepada manusia berupa sedikit rasa ketakutan. Dalam penelitian ini ketakutan terhadap tanggung jawab seorang perawat seperti tekanan dari atasan, rekan kerja, atau pun pasien yang dapat menyebabkan individu mengalami stres kerja.<sup>73</sup> Namun, Allah pasti akan memberikan solusi atau jalan keluar dan kabar gembira bagi orang yang sabar.

### C. Kerangka Berfikir

Menurut Robbins, stres kerja yaitu tuntutan kerja melebihi kemampuan individu. Stres kerja seringkali didefinisikan sebagai sesuatu yang negatif, masalah-masalah kecil dan remeh, terjadi dengan cara yang sama dan serupa pada setiap orang, dan semata-mata bersifat mental serta tidak berkaitan dengan fisik. Padahal stres kerja ini merupakan reaksi yang normal pada setiap orang dari segala usia.<sup>74</sup>

Dengan berbagai macam tuntutan dan tanggung jawab sebagai seorang perawat membuat perawat rentan terhadap stres.<sup>75</sup> Stres merupakan suatu respon baik fisik maupun psikis terhadap adanya suatu tuntutan sehingga menyebabkan ketegangan yang akan mengganggu stabilitas dalam kehidupan sehari-hari.<sup>76</sup> Stres kerja perawat merupakan suatu kondisi yang dihasilkan dari penghayatan subjektif individu dari interaksinya dengan individu lain dan lingkungan kerja yang mengancam dan memberikan tekanan psikologis, fisiologis, dan perilaku

---

<sup>72</sup> RI, *Al-Qur'an Maghfirah Terjemahnya*.

<sup>73</sup> Amalia, “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorojo.”, 12.

<sup>74</sup> Putri Pusvitasari, Hepi Wahyuningsih, and Yulianti Dwi Astuti, “Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim,” *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)* 8, no. 1 (2016): 127–45, <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss1.art8>, 131.

<sup>75</sup> Zikri, “Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.”, 2.

<sup>76</sup> Fitriyani, Miftahul Jannah, and Veri Wardi, “Determinan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat Dan Unit Perawatan Intensif Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang,” *Ikesma: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 18, no. 2 (2022): 99–106, <https://doi.org/10.19184/ikesma.v18i1.23362>, 102.

perawat.<sup>77</sup> Robbins dan Judge menambahkan bahwa penyebab stres kerja salah satunya adalah dari perilaku seperti perubahan produktivitas, sering tidak hadir dalam jadwal kerja, mudah gelisah, dan mengalami kesulitan tidur.<sup>78</sup>

Menurut Thompson, regulasi emosi merupakan kemampuan mengontrol status emosi dan perilaku sebagai cara mengekspresikan emosi agar sesuai dengan lingkungan sekitarnya.<sup>79</sup> Lebih lanjut Thompson menjelaskan bahwa regulasi emosi adalah proses intrinsik dan ekstrinsik yang bertanggung jawab memonitor, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosi secara intensif dan khusus untuk mencapai suatu tujuan.<sup>80</sup> Apabila seseorang mampu untuk memonitor emosinya dengan baik, maka ia akan memiliki daya tahan yang baik terhadap suatu masalah yang sedang ia hadapi.<sup>81</sup> Thompson menambahkan jika seseorang gagal mencapai tujuan emosinya maka ia dapat dikatakan tidak mampu meregulasi emosinya.<sup>82</sup>

Dapat dikatakan regulasi emosi menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan tingkat stres yang dialami perawat terkait dengan pekerjaannya dimana ketika seorang perawat memiliki regulasi emosi yang baik maka individu bisa lebih mengekspresikan emosinya.<sup>83</sup> Regulasi emosi memiliki kegunaan dalam mengelola kebutuhan eksternal dan internal tertentu yang menjadi beban bagi individu atau yang melebihi batas kemampuan individu dalam hal ini diartikan sebagai stres.<sup>84</sup> Adanya kemampuan dalam mengelola emosi akan memiliki pengaruh bagi perilaku individu dengan lebih bisa mengatasi masalah yang muncul dalam dirinya terlebih terkait masalah pekerjaan.

---

<sup>77</sup> Nur Awaliyah Hasbi, Fatmawati, and Nadia Alfira, "Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud H. A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba," *Jurnal Kesehatan Panrita Husada* 4, no. 2 (2019): 109–118, <https://doi.org/10.37362/jkph.v4i2.96>, 111.

<sup>78</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th editi (Boston: Pearson, 2013), 601.

<sup>79</sup> Thompson, "Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition.", 29.

<sup>80</sup> Thompson, 27-28.

<sup>81</sup> Thompson, 28.

<sup>82</sup> Thompson, 28.

<sup>83</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.", 6.

<sup>84</sup> Zikri, 6.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa regulasi emosi mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh perawat. Adanya kemampuan meregulasi emosi membuat situasi-situasi yang menekan yang dirasakan oleh perawat bisa ditangani dengan baik. Sehingga dapat diasumsikan bahwa regulasi emosi memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja pada perawat.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis nol ( $H_0$ ), yaitu tidak terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan tingkat stres kerja pada perawat di rumah sakit.

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yaitu terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan tingkat stres kerja pada perawat di rumah sakit.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional untuk melihat hubungan antara variabel terikat (X) dengan variabel bebas (Y). Penelitian kuantitatif biasanya permasalahan yang diteliti mencakup permasalahan yang lebih luas serta lebih bervariasi dibandingkan dengan penelitian kualitatif.<sup>85</sup> Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terstruktur, terencana, dan jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan yang ada pada lapangan dalam artian penelitian tersebut tidak bias terhadap objek penelitian.<sup>86</sup>

Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka sebagai salah satu cirinya mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, hingga penyajian hasil.<sup>87</sup> Penyajian hasil berupa gambar, tabel, grafik atau tampilan lain yang ditunjukkan akan mempermudah bacaan serta penyampaian informasi kepada pembaca.<sup>88</sup>

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan antara regulasi dengan tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center.

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.<sup>89</sup> Penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui hubungan regulasi emosi dengan tingkat stres kerja perawat di rumah

---

<sup>85</sup>Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), 237

<sup>86</sup> Sidik Priadana and Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Kota Tangerang: Pascal Books, 2021), 40.

<sup>87</sup> Priadana and Sunarsi, 40-41.

<sup>88</sup> Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), 255 - 256

<sup>89</sup> Hardani dkk., 378

sakit maka dalam hal ini populasinya adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Medical Center Manado.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Medical Center Manado pada bulan November 2022 terdapat 150 perawat, maka populasi dalam penelitian ini adalah 150 perawat yang bekerja di RSUD Manado Medical Center.

## 2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling total*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.<sup>90</sup> Hal ini berdasarkan pendapat Arikunto, apabila jumlah anggota subjek dalam populasi hanya berkisar 100 sampai 150, sebaiknya diambil seluruhnya.<sup>91</sup>

Pada saat penelitian ini dilakukan jumlah populasi perawat di RSUD Manado Medical Center berkurang menjadi 120 subjek, dari 120 subjek hanya 111 subjek yang mengisi kuesioner dan dari 111 kuesioner tersebut hanya 78 kuesioner yang dianggap layak karena memenuhi kriteria untuk diteliti dalam penelitian ini, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 sampel.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.<sup>92</sup> Kuesioner biasanya berisikan seperangkat pernyataan tertulis yang telah dipilih oleh peneliti untuk kemudian diberikan kepada responden secara langsung atau melalui pos maupun internet untuk dijawab agar mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan.<sup>93</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti bertemu secara langsung dengan subjek untuk selanjutnya memberikan kuesioner tersebut, sebagian dalam bentuk *online google form* untuk memudahkan subjek dalam mengisi karena bisa diakses

<sup>90</sup> Sugiyono, 140.

<sup>91</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 95.

<sup>92</sup> Priadana and Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 192.

<sup>93</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 219.

melalui telepon genggam atau *smartphone* dengan cara peneliti mengirim *link google form* ke *whatsapp* pribadi subjek dan sebagian diberikan langsung menggunakan lembar kuesioner.

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti terlebih dahulu bertemu dengan admin RSUD Manado Medical Center untuk mendapatkan izin tertulis dari pihak Rumah Sakit yang kemudian diikuti dengan izin para perawat yang akan diteliti. Selanjutnya, kuesioner diberikan kepada subjek yang bersedia mengisi dan segala informasi kontak pribadi serta jawaban dari subjek hanya digunakan untuk penelitian saja dan peneliti menjamin untuk menjaga kerahasiaan tersebut.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur objek untuk mengumpulkan data variabel yang hendak diukur.<sup>94</sup> Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, terdapat dua kuesioner yang disusun oleh peneliti yaitu regulasi emosi sebanyak 20 aitem pernyataan dan stres kerja sebanyak 32 aitem pernyataan dengan menggunakan skala Likert yang memiliki empat alternatif jawaban. Menurut Sugiyono, skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>95</sup> Empat alternatif jawaban tersebut yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Aitem dalam kuesioner ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skor tertinggi pada pernyataan *favorable* diberikan pada pilihan jawaban sangat setuju (SS), sedangkan pada pernyataan *unfavorable* skor tertinggi diberikan pada pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Berikut adalah skor nilai untuk aitem yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*.

---

<sup>94</sup> Zulkifli Matondang, "Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian," *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED* 6, no. 1 (2009): 87.

<sup>95</sup> Afdhalul Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh" (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022), <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/26478/>, 31.

Tabel 3. 1 Skor aitem *favorable* dan *unfavorable*

| Jawaban             | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
|---------------------|------------------|--------------------|
| Sangat Setuju       | 4                | 1                  |
| Setuju              | 3                | 2                  |
| Tidak Setuju        | 2                | 3                  |
| Sangat Tidak Setuju | 1                | 4                  |

### 1. Regulasi Emosi

Skala regulasi emosi pada penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan tiga aspek regulasi emosi yang dikemukakan oleh Thompson, yaitu monitor emosi (*emotions monitoring*), mengevaluasi emosi (*emotions evaluating*), dan modifikasi emosi (*emotions modifications*).

Tabel 3. 2 Blue Print Skala *Try Out* Regulasi Emosi

| No | Aspek              | Indikator   | Aitem            |                    | Jumlah |
|----|--------------------|---|------------------|--------------------|--------|
|    |                    |   | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| 1. | Monitor emosi      | Individu mampu untuk menyadari keseluruhan proses yang terjadi dalam diri | 1, 2, 3, 4       | 5                  | 5      |
|    |                    | Individu mampu untuk memahami keseluruhan proses yang terjadi dalam diri  | 7, 9, 10         | 6, 8               | 5      |
| 2. | Mengevaluasi emosi | Individu mampu untuk mengelola emosi-emosi yang dialami                   | 11, 12, 13, 15   | 14                 | 5      |
|    |                    | Individu mampu untuk menyeimbangkan emosi-emosi                           | 16, 17, 18       | 19, 20             | 5      |

|                     |                  | yang dialami   |                |                |           |
|---------------------|------------------|--|----------------|----------------|-----------|
| 3.                  | Modifikasi emosi | Individu mampu untuk mengubah emosi menjadi motivasi diri ketika merasakan emosi negatif | 21, 23, 26, 28 | 22, 24, 25, 27 | 8         |
| <b>Jumlah Total</b> |                  |  | <b>18</b>      | <b>10</b>      | <b>28</b> |

## 2. Stres Kerja

Skala stres kerja pada penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan tiga aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

**Tabel 3. 3 Blue Print Skala Try Out Stres Kerja**

| No | Aspek            | Indikator   | Aitem            |                    | Jumlah |
|----|------------------|---|------------------|--------------------|--------|
|    |                  |   | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |        |
| 1. | Aspek fisiologis | Peningkatan tekanan darah   | 1, 2, 3          | 4, 5               | 5      |
|    |                  | Sakit kepala  | 6, 7, 8          | 9, 10              | 5      |
|    |                  | Jantung berdebar  | 11, 12, 13       | 14, 15             | 5      |
|    |                  | Ada gejala penyakit jantung   | 16, 17, 20       | 18, 19             | 5      |
| 2. | Aspek psikologis | Ketegangan  | 21, 22, 23       | 24, 25             | 5      |
|    |                  | Kecemasan   | 26, 27, 28       | 29, 30             | 5      |
|    |                  | Mudah marah   | 31, 32, 33       | 34, 35             | 5      |
|    |                  | Kebosanan   | 36, 37, 38       | 39, 40             | 5      |
|    |                  | Sikap suka menunda  | 42, 43, 45       | 41, 44             | 5      |
|    |                  | Rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan | 46, 47, 48       | 49, 50             | 5      |
| 3. | Aspek perilaku   | Perubahan dalam produktivitas   | 51, 52, 53       | 54, 55             | 5      |
|    |                  | Meningkatnya absensi  | 56, 57, 58       | 59, 60             | 5      |

|                                  |            |           |           |
|----------------------------------|------------|-----------|-----------|
| Keinginan berhenti bekerja       | 61, 62, 63 | 64, 65    | 5         |
| Gangguan makan                   | 66, 67, 68 | 69, 70    | 5         |
| Gangguan tidur                   | 71, 72, 73 | 74, 75    | 5         |
| Peningkatan dalam konsumsi rokok | 76, 77, 78 | 79, 80    | 5         |
| <b>Jumlah Total</b>              | <b>48</b>  | <b>32</b> | <b>80</b> |

### E. Pelaksanaan Uji Coba

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *try out* terpakai (*single trial administration*) di mana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada subjek penelitian.<sup>96</sup> Pelaksanaan uji coba pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner *online* dalam bentuk *google form* dan menggunakan lembar kertas kuesioner dengan jumlah aitem sebanyak 108 aitem yang terdiri dari 28 aitem skala regulasi emosi dan 80 aitem skala stres kerja. Selanjutnya peneliti melakukan analisis dan skoring dengan program SPSS 22.

### F. Proses Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 6 Juni 2023 sampai 16 Juni 2023 kepada 78 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Medical Center Manado. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dengan bantuan program SPSS 22.

### G. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian ini dilakukan, kedua skala penelitian tersebut terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk melihat validitas dan reliabilitas agar memperoleh kelayakan skala penelitian sebagai alat ukur.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Azwar suatu alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data yang tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat.<sup>97</sup> Lebih lanjut Azwar menjelaskan bahwa skala penelitian yang memiliki validitas

<sup>96</sup> Zikri, 34.

<sup>97</sup> Ulfa Hafizhatunnisa, "Hubungan Antara Intensitas Membaca Al-Qur'an Dengan Regulasi Emosi Pada Remaja" (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2021), 34.

yang tinggi apabila skala penelitian tersebut mampu menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran, sebaliknya skala penelitian dikatakan memiliki validitas yang rendah apabila data yang dihasilkan tidak relevan dengan tujuan pengukuran.<sup>98</sup>

Penelitian ini menggunakan uji validitas isi, yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem-aitem mencakup keseluruhan isi dalam skala penelitian yang akan diukur.<sup>99</sup> Pengujian validitas isi dilakukan oleh dosen psikologi dan sejumlah asesor profesional yang dianggap ahli dalam menguji validitas isi.

Nilai hitung yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Aiken's V, yaitu rumus yang digunakan untuk menghitung *content validity coefficient* berdasarkan penilaian dari ahli sebanyak  $n$  orang terhadap suatu aitem dengan melihat sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur.<sup>100</sup> Berikut rumus Aiken's V.

$$V = \frac{\sum S}{[n(C-1)]}$$

Keterangan:

S = r-Lo

Lo = angka penilaian terendah (misalnya 1)

C = angka penilaian tertinggi (misalnya 5)

R = angka yang diberikan oleh penilai

Jumlah penilai skala penelitian dalam penelitian ini adalah delapan penilai. Skor Aiken's V yang harus diperoleh untuk delapan penilai dengan lima kategori penilaian dan taraf kesalahan 5% adalah 0,75 berdasarkan tabel Aiken's V.

Dari hasil hitung Aiken's V skala regulasi emosi terdapat 6 aitem yang gugur dengan nilai di bawah 0,75 yaitu aitem nomor 3, 6, 7, 16, 18, 20 dan skala stres kerja terdapat 1 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 18. Atas beberapa saran dan masukan dari para penilai, peneliti menambahkan beberapa aitem pada tiap indikator sehingga masing-masing indikator memiliki minimal 5 aitem seperti

<sup>98</sup> Hafizhatunnisa, 34.

<sup>99</sup> Hafizhatunnisa, 34.

<sup>100</sup> Hendryadi, "Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 2*, no. 2 (2017): 173.

pada tabel 3.2 dan tabel 3.3. Peneliti juga mengubah dan mengganti beberapa kalimat pernyataan sesuai dengan saran dari para penilai. Berikut hasil hitung Aiken's V skala regulasi emosi dan skala stres kerja.

**Tabel 3. 4 Hasil Hitung Aiken's V Skala Regulasi Emosi**

| No. Aitem | Nilai Aiken's V | No. Aitem | Nilai Aiken's V |
|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
| 1         | 0.7813          | <b>16</b> | <b>0.719</b>    |
| 2         | 0.9375          | 17        | 0.875           |
| <b>3</b>  | <b>0.6875</b>   | <b>18</b> | <b>0.688</b>    |
| 4         | 0.8438          | 19        | 0.906           |
| 5         | 0.8125          | <b>20</b> | <b>0.719</b>    |
| <b>6</b>  | <b>0.6563</b>   | 21        | 0.938           |
| <b>7</b>  | <b>0.6875</b>   | 22        | 0.844           |
| 8         | 0.8125          | 23        | 0.875           |
| 9         | 0.7813          | 24        | 0.750           |
| 10        | 0.8125          | 25        | 0.906           |
| 11        | 0.9063          | 26        | 0.781           |
| 12        | 0.9375          | 27        | 0.750           |
| 13        | 0.9375          | 28        | 0.813           |
| 14        | 0.875           | 29        | 0.813           |
| 15        | 0.8125          | 30        | 0.906           |

**Tabel 3. 5 Hasil Hitung Aiken's V Skala Stres Kerja**

| No. Aitem | Nilai Aiken's V | No. Aitem | Nilai Aiken's V |
|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
| 1         | 0.75            | <b>18</b> | <b>0.6875</b>   |
| 2         | 0.8438          | 19        | 0.9688          |
| 3         | 0.8438          | 20        | 0.8438          |
| 4         | 0.75            | 21        | 0.9375          |
| 5         | 0.8438          | 22        | 0.7813          |
| 6         | 0.9063          | 23        | 0.75            |
| 7         | 0.8125          | 24        | 0.75            |
| 8         | 0.8438          | 25        | 0.875           |
| 9         | 0.8438          | 26        | 0.8125          |
| 10        | 0.8125          | 27        | 0.875           |
| 11        | 0.75            | 28        | 0.8438          |
| 12        | 0.875           | 29        | 0.875           |
| 13        | 0.9688          | 30        | 0.875           |
| 14        | 0.8438          | 31        | 0.9063          |
| 15        | 0.9063          | 32        | 0.7813          |

|    |       |    |       |
|----|-------|----|-------|
| 16 | 0.875 | 33 | 0.875 |
| 17 | 0.875 |    |       |

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Sebelum melakukan uji reliabilitas, peneliti melakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu untuk melihat sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu dengan dan tanpa atribut yang diukur.<sup>101</sup> Uji daya beda aitem dilakukan menggunakan koefisien korelasi product moment dari Pearson dengan rumus koefisien korelasi aitem total sebagai berikut.<sup>102</sup>

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \frac{(\sum i)^2}{n}\right] \left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right]}}$$

Keterangan

- i = skor aitem
- x = skor skala
- n = banyaknya subjek

Adapun kriteria penilaian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu  $r_{iX} \geq 0,3$ . Menurut Azwar, apabila nilai koefisien korelasi aitem minimal 0,3, maka dapat dikatakan daya bedanya memuaskan, sedangkan nilai koefisien korelasi aitem kurang dari 0,3 diinterpretasikan aitem tersebut memiliki daya beda rendah.<sup>103</sup> Analisis dilakukan secara komputersasi dengan menggunakan aplikasi *Statistical of Package for Social Science (SPSS) 22*. Berikut hasil analisis daya beda aitem skala regulasi emosi.

**Tabel 3. 6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Regulasi Emosi**

| No. Aitem | Nilai r      | No. Aitem | Nilai r      |
|-----------|--------------|-----------|--------------|
| <b>1</b>  | <b>.222</b>  | <b>15</b> | <b>-.017</b> |
| 2         | .462         | 16        | .425         |
| 3         | <b>.261</b>  | 17        | .545         |
| <b>4</b>  | <b>.092</b>  | 18        | .544         |
| <b>5</b>  | <b>-.111</b> | 19        | .349         |

<sup>101</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.", 37.

<sup>102</sup> Zikri, 37.

<sup>103</sup> Zikri, 37.

|           |             |           |              |
|-----------|-------------|-----------|--------------|
| 6         | .388        | <b>20</b> | <b>-.025</b> |
| 7         | .322        | 21        | .429         |
| <b>8</b>  | <b>.263</b> | 22        | .458         |
| <b>9</b>  | <b>.121</b> | <b>23</b> | <b>.297</b>  |
| 10        | <b>.282</b> | <b>24</b> | <b>.058</b>  |
| 11        | .536        | 25        | .560         |
| 12        | .512        | 26        | .369         |
| 13        | .389        | 27        | .432         |
| <b>14</b> | <b>.063</b> | 28        | .510         |

Dari tabel di atas dapat dilihat terdapat 12 aitem yang memiliki nilai  $r < 0,3$ , yaitu aitem nomor 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 14, 15, 20, 23 dan 24 sehingga aitem-aitem tersebut tidak layak untuk digunakan pada penelitian. Sementara aitem yang tersisa berjumlah 16 aitem memiliki nilai  $r > 0,3$  dan layak digunakan untuk penelitian sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Berikut hasil analisis daya beda aitem skala stres kerja.

**Tabel 3. 7 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja**

| No. Aitem | Nilai r      | No. Aitem | Nilai r     |
|-----------|--------------|-----------|-------------|
| <b>1</b>  | <b>.225</b>  | 41        | .449        |
| 2         | .304         | 42        | .418        |
| 3         | .304         | 43        | .300        |
| <b>4</b>  | <b>.156</b>  | 44        | .357        |
| <b>5</b>  | <b>.174</b>  | 45        | .558        |
| <b>6</b>  | <b>.272</b>  | <b>46</b> | <b>.218</b> |
| 7         | .379         | 47        | .337        |
| 8         | .458         | <b>48</b> | <b>.121</b> |
| <b>9</b>  | <b>.002</b>  | 49        | .466        |
| <b>10</b> | <b>-.073</b> | 50        | .440        |
| <b>11</b> | <b>.259</b>  | 51        | .423        |
| 12        | .496         | 52        | .625        |
| <b>13</b> | <b>.221</b>  | 53        | .440        |
| <b>14</b> | <b>-.006</b> | 54        | .415        |
| <b>15</b> | <b>.299</b>  | <b>55</b> | <b>.202</b> |
| 16        | .421         | 56        | .687        |
| 17        | .467         | 57        | .574        |
| <b>18</b> | <b>.040</b>  | 58        | .695        |
| <b>19</b> | <b>.056</b>  | 59        | .372        |
| <b>20</b> | <b>.173</b>  | 60        | .524        |

|           |             |           |             |
|-----------|-------------|-----------|-------------|
| 21        | .302        | 61        | .483        |
| 22        | .495        | 62        | .522        |
| 23        | .436        | 63        | .436        |
| <b>24</b> | <b>.241</b> | 64        | .413        |
| <b>25</b> | <b>.139</b> | 65        | .346        |
| <b>26</b> | <b>.035</b> | 66        | .358        |
| <b>27</b> | <b>.292</b> | 67        | .397        |
| 28        | .423        | 68        | .476        |
| 29        | .330        | <b>69</b> | <b>.110</b> |
| 30        | .497        | 70        | .320        |
| <b>31</b> | <b>.183</b> | 71        | .500        |
| 32        | .485        | 72        | .431        |
| 33        | .508        | 73        | .598        |
| <b>34</b> | <b>.238</b> | <b>74</b> | <b>.262</b> |
| <b>35</b> | <b>.089</b> | <b>75</b> | <b>.270</b> |
| 36        | .303        | 76        | .493        |
| 37        | .404        | 77        | .490        |
| <b>38</b> | <b>.289</b> | 78        | .380        |
| 39        | .478        | 79        | .306        |
| 40        | .487        | <b>80</b> | <b>.209</b> |

Dari tabel di atas dapat dilihat terdapat 28 aitem yang memiliki nilai  $r < 0,3$ , yaitu aitem nomor 1, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 24, 25, 26, 27, 31, 34, 35, 38, 46, 48, 55, 69, 74, 75, dan 80 sehingga aitem-aitem tersebut tidak layak untuk digunakan pada penelitian. Sementara aitem yang tersisa berjumlah 52 aitem memiliki nilai  $r > 0,3$  dan layak digunakan untuk penelitian sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

### 3. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar, reliabilitas adalah tingkat kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang pada prinsipnya pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel dan sejumlah hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.<sup>104</sup> Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan nilai koefisien dalam rentang 0 sampai dengan 1,00, semakin tinggi nilai koefisien mendekati 1,00 maka tingkat reliabilitasnya semakin tinggi, sebaliknya

<sup>104</sup> Hafizhatunnisa, "Hubungan Antara Intensitas Membaca Al-Qur'an Dengan Regulasi Emosi Pada Remaja.", 38.

jika nilai koefisien semakin rendah mendekati angka 0, maka tingkat reliabilitasnya semakin rendah.<sup>105</sup>

Adapun rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu.<sup>106</sup>

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma\sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{ii}$  = reliabilitas skala penelitian
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\Sigma\sigma^2$  = jumlah butir pertanyaan
- $\sigma^2$  = varian total

Analisis dilakukan secara komputerisasi menggunakan aplikasi *Statistical of Package for Social Science (SPSS) 22* dengan kriteria pengujiannya, yaitu nilai *Alpha Cronbach* > 0,7 artinya skala penelitian dapat dikatakan reliabel.<sup>107</sup>

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala regulasi emosi diperoleh nilai alpha sebesar 0,782. Tahap kedua dilakukan dengan membuang 12 aitem yang gugur dan hasil yang diperoleh nilai alpha sebesar 0,834, artinya skala regulasi emosi memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala stress kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,921. Tahap kedua dilakukan dengan membuang 28 aitem yang gugur dan hasil yang diperoleh nilai alpha sebesar 0,933, artinya skala stres kerja memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Berikut adalah hasil blueprint akhir setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

---

<sup>105</sup> Hafizhatunnisa, 38.

<sup>106</sup> Nilda Miftahul Janna, "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS," *Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar*, no. 18210047 (2020): 1–13., 7.

<sup>107</sup> Dhian Tyas Untari, "Modul Praktek: Pengolahan Data Penelitian Dengan SPSS Untuk Skripsi Mahasiswa," 2020, 5.

Tabel 3. 8 Blueprint Skala Regulasi Emosi

| No                  | Aspek              | Indikator  | Aitem            |                    | Jumlah    |
|---------------------|--------------------|--|------------------|--------------------|-----------|
|                     |                    |  | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |           |
| 1.                  | Monitor emosi      | Individu mampu untuk menyadari keseluruhan proses yang terjadi dalam diri                | 1                | -                  | 1         |
|                     |                    | Individu mampu untuk memahami keseluruhan proses yang terjadi dalam diri                 | 3                | 2                  | 2         |
| 2.                  | Mengevaluasi emosi | Individu mampu untuk mengelola emosi-emosi yang dialami                                  | 4, 5, 6          | -                  | 3         |
|                     |                    | Individu mampu untuk menyeimbangkan emosi-emosi yang dialami                             | 7, 8, 9          | 10                 | 4         |
| 3.                  | Modifikasi emosi   | Individu mampu untuk mengubah emosi menjadi motivasi diri ketika merasakan emosi negatif | 11, 14, 16       | 12, 13, 15         | 6         |
| <b>Jumlah Total</b> |                    |  | <b>11</b>        | <b>5</b>           | <b>16</b> |

Tabel 3. 9 Blueprint Skala Stres Kerja

| No | Aspek            | Indikator   | Aitem            |                    | Jumlah    |
|----|------------------|---|------------------|--------------------|-----------|
|    |                  |   | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |           |
| 1. | Aspek fisiologis | Peningkatan tekanan darah   | 1, 2             | -                  | 2         |
|    |                  | Sakit kepala  | 3, 4             | -                  | 2         |
|    |                  | Jantung berdebar  | 5                | -                  | 1         |
|    |                  | Ada gejala penyakit jantung   | 6, 7             | -                  | 2         |
| 2. | Aspek psikologis | Ketegangan  | 8, 9, 10         | -                  | 3         |
|    |                  | Kecemasan   | 11               | 12, 13             | 3         |
|    |                  | Mudah marah   | 14, 15           | -                  | 2         |
|    |                  | Kebosanan   | 16, 17           | 18, 19             | 4         |
|    |                  | Sikap suka menunda  | 21, 22, 24       | 20, 23             | 5         |
|    |                  | Rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan | 25               | 26, 27             | 3         |
| 3. | Aspek perilaku   | Perubahan dalam produktivitas   | 28, 29, 30       | 31                 | 4         |
|    |                  | Meningkatnya absensi  | 32, 33, 34       | 35, 36             | 5         |
|    |                  | Keinginan berhenti bekerja  | 37, 38, 39       | 40, 41             | 5         |
|    |                  | Gangguan makan  | 42, 43, 44       | 45                 | 4         |
|    |                  | Gangguan tidur  | 46, 47, 48       | -                  | 3         |
|    |                  | Peningkatan dalam konsumsi rokok                                      | 49, 50, 51       | 52                 | 4         |
|    |                  | <b>Jumlah Total</b>   |                  | <b>37</b>          | <b>15</b> |

#### H. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, data-data penelitian yang sudah terkumpul seluruhnya selanjutnya dianalisis dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, menghitung data untuk menjawab rumusan masalah, dan menghitung data untuk menguji hipotesis dan memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian.<sup>108</sup>

<sup>108</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.", 46.

Terdapat beberapa jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis deskriptif, uji normalitas dan uji linearitas, serta analisis regresi. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dan *Statistical of Package for Social Science (SPSS) 22*. Berikut tahapan analisis deskriptif.

Menghitung mean dan standar deviasi (SD), dengan rumus:<sup>109</sup>

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

- M = mean  
 X = jumlah nilai  $x^2$   
 N = jumlah responden

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N-1}}$$

Keterangan:

- SD = standar deviasi  
 X = skor X  
 N = jumlah responden

Data yang terkumpul juga dilakukan kategorisasi skor dengan rumus sebagai berikut.<sup>110</sup>

**Tabel 3. 10 Rumus kategorisasi**

| No | Kategori | Skor                                |
|----|----------|-------------------------------------|
| 1  | Tinggi   | $X > (M+1SD)$                       |
| 2  | Sedang   | $(M - 1 SD) \leq X \leq (M + 1 SD)$ |
| 3  | Rendah   | $X < (M - 1 SD)$                    |

### 1. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dilakukan untuk melihat kelayakan syarat suatu data sehingga dapat dilakukan analisis dengan menggunakan teknik statistik.<sup>111</sup> Dalam penelitian ini uji prasyarat dilakukan meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.

<sup>109</sup> Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS)*, ed. Arie Prabawati (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016), 61.

<sup>110</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 299.

<sup>111</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.", 46.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.<sup>112</sup> Pengujian normalitas menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .<sup>113</sup> Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS 22, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,301 yang berarti data berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan yang digunakan untuk melihat hubungan linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).<sup>114</sup> Pengujian menggunakan analisis *test for linearity* pada program SPSS 22. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .<sup>115</sup> Berdasarkan analisis menggunakan bantuan program SPSS 22, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,053 yang berarti dua variabel mempunyai hubungan linear.

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak.<sup>116</sup> Pengujian dilakukan dengan analisis Levene. Data dikatakan homogen apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .<sup>117</sup> Berdasarkan analisis menggunakan bantuan program SPSS 22, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,362 yang berarti data homogen.

---

<sup>112</sup> Untari, "Modul Praktek: Pengolahan Data Penelitian Dengan SPSS Untuk Skripsi Mahasiswa."

<sup>113</sup> Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS)*, ed. Arie Prabawati (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016), 122.

<sup>114</sup> Miksan Ansyori, "Panduan Analisis Manual Penelitian Kuantitatif," 2015, 20.

<sup>115</sup> Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS)*, 159.

<sup>116</sup> Usmadi, "Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas)," *Inovasi Pendidikan* 7, no. 1 (2020): 50–62, <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>.

<sup>117</sup> Nuryadi et al., *Bab 7 Uji Normalitas Data Dan Homogenitas Data, Dasar - Dasar Statistik Penelitian*, 2017, 93.

## 2. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan uji yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel.<sup>118</sup> Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan analisis *product moment pearson* dengan rumus:<sup>119</sup>

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = korelasi produk momen
- N = jumlah sampel
- X = skor total yang diperoleh subjek dari keseluruhan item
- Y = skor total yang diperoleh subjek dari keseluruhan item

Berdasarkan analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,608 dengan nilai signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat. Berdasarkan *output* tabel koefisien menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara regulasi emosi terhadap stres kerja pada perawat.

Sumbangan relatif yang di berikan oleh regulasi emosi terhadap stres kerja sebesar  $r^2 = 0,370$ , artinya regulasi emosi memberikan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 37%, dan sisanya 63% stres kerja pada perawat dipengaruhi oleh faktor lain.

<sup>118</sup> Tim Dosen, *METODE STATISTIK NONPARAMETRIK: UJI KORELASI MODUL PERKULIAHAN 12* (Jakarta Barat: Pelaksana Akademik Mata Kuliah Umum (PAMU) Universitas Esa Unggul, 2019), 2.

<sup>119</sup> Dian Ayunita N. N. Dewi, "Modul III: Uji Validitas Dan Reliabilitas," *Universitas Diponegoro*, 2018, 1.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Medical Center Manado dengan jumlah 78 sampel. Berikut data demografi subjek penelitian.

**Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian**

| No. | Deskripsi       | Kategori      | Jumlah | Persentase |
|-----|-----------------|---------------|--------|------------|
| 1   | Jenis Kelamin   | Laki-Laki     | 12     | 15%        |
|     |                 | Perempuan     | 66     | 85%        |
| 2   | Usia            | 21 – 25 tahun | 35     | 45%        |
|     |                 | 26 – 30 tahun | 39     | 50%        |
|     |                 | 31 – 35 tahun | 4      | 5%         |
| 3   | Status Hubungan | Lajang        | 61     | 78%        |
|     |                 | Menikah       | 17     | 22%        |
|     |                 | Cerai         | 0      | 0%         |
| 4   | Pendidikan      | DIII          | 31     | 40%        |
|     |                 | DIV           | 4      | 5%         |
|     |                 | S1            | 26     | 33%        |
|     |                 | Ners          | 17     | 22%        |
| 5   | Masa Kerja      | < 1 tahun     | 15     | 19%        |
|     |                 | 1 – 5 tahun   | 59     | 76%        |
|     |                 | 6 – 10 tahun  | 4      | 5%         |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang (15%), lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah subjek yang berjenis kelamin perempuan yaitu 66 orang (85%). Kemudian rentang usia subjek penelitian dari 21 – 25 tahun berjumlah 35 orang (45%), 26 – 30 tahun berjumlah 39 orang (50%), dan 31 – 35 tahun berjumlah 4 orang (5%).

Selanjutnya pendidikan subjek penelitian DIII berjumlah 31 orang (40%), DIV berjumlah 4 orang (5%), S1 berjumlah 26 orang (33%), dan Ners berjumlah 17 orang (22%). Dengan masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 15 orang (19%), 1 – 5 tahun berjumlah 59 orang (76%), dan 6 – 10 tahun berjumlah 4 orang (5%).

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini hanya berupa akumulasi data dasar dalam bentuk deskripsi semata dalam arti tidak mencari atau menerangkan saling hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau melakukan penarikan kesimpulan.<sup>120</sup>

**Tabel 4. 2 Deskripsi Data Penelitian**

| <i>Descriptive Statistics</i> |          |                |                |             |                       |
|-------------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
|                               | <b>N</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maximum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
| regulasi emosi                | 78       | 40             | 61             | 50.15       | 4.947                 |
| stres kerja                   | 78       | 64             | 140            | 108.99      | 16.098                |
| Valid N<br>(listwise)         | 78       |                |                |             |                       |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data terendah pada skala regulasi emosi adalah 40 dan data tertinggi adalah 61. Nilai mean pada skala regulasi emosi adalah 50,15 dan standar deviasi 4,947. Pada skala stres kerja data terendah adalah 64 dan data tertinggi adalah 140. Nilai mean pada skala stres kerja adalah 108,99 dan standar deviasi 16,098.

Dari hasil tersebut kemudian menentukan kategori skor pada masing-masing variabel yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

**Tabel 4. 3 Kategorisasi Skor Regulasi Emosi**

| <b>Kategori</b> | <b>Skor</b>      | <b>Frekuensi (n)</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|-----------------|------------------|----------------------|-----------------------|
| Rendah          | $X < 45$         | 14                   | 18%                   |
| Sedang          | $45 \leq X < 55$ | 56                   | 72%                   |
| Tinggi          | $X > 55$         | 8                    | 10%                   |
| <b>Jumlah</b>   |                  | 78                   | 100%                  |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil kategorisasi skor yang paling banyak berada pada kategori sedang, artinya perawat di RSUD Manado Medical

<sup>120</sup> Sugiyono, *Teknik Analisis Kuantitatif*, 2018, 1.

Center kebanyakan memiliki regulasi emosi yang berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 56 subjek (72%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 14 subjek (18%), dan kategori tinggi sebanyak 8 subjek (10%).

**Tabel 4. 4 Kategori Skor Regulasi Emosi Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia**

| Regulasi Emosi | Jenis Kelamin |    |    |     | Usia (tahun) |     |         |     |         |    |
|----------------|---------------|----|----|-----|--------------|-----|---------|-----|---------|----|
|                | L             | %  | P  | %   | 21 – 25      | %   | 26 - 30 | %   | 31 - 35 | %  |
| Rendah         | 1             | 1% | 7  | 9%  | 2            | 3%  | 5       | 6%  | 1       | 1% |
| Sedang         | 7             | 9% | 49 | 63% | 30           | 38% | 25      | 32% | 1       | 1% |
| Tinggi         | 4             | 5% | 10 | 13% | 3            | 4%  | 9       | 12% | 2       | 3% |

**Tabel 4. 5 Kategori Skor Regulasi Emosi Berdasarkan Status Hubungan**

| Regulasi Emosi | Status Hubungan |     |         |     |       |    |
|----------------|-----------------|-----|---------|-----|-------|----|
|                | Lajang          | %   | Menikah | %   | Cerai | %  |
| Rendah         | 6               | 8%  | 2       | 3%  | 0     | 0% |
| Sedang         | 45              | 58% | 11      | 14% | 0     | 0% |
| Tinggi         | 10              | 13% | 4       | 5%  | 0     | 0% |

**Tabel 4. 6 Kategori Skor Regulasi Emosi Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Regulasi Emosi | Pendidikan |     |     |    |    |     |      |     |
|----------------|------------|-----|-----|----|----|-----|------|-----|
|                | DIII       | %   | DIV | %  | S1 | %   | Ners | %   |
| Rendah         | 2          | 3%  | 1   | 1% | 4  | 5%  | 1    | 1%  |
| Sedang         | 24         | 31% | 3   | 4% | 17 | 22% | 12   | 15% |
| Tinggi         | 5          | 6%  | 0   | 0% | 5  | 6%  | 4    | 5%  |

**Tabel 4. 7 Kategori Skor Regulasi Emosi Berdasarkan Masa Kerja**

| Regulasi Emosi | Masa Kerja |     |             |     |              |    |
|----------------|------------|-----|-------------|-----|--------------|----|
|                | < 1 Tahun  | %   | 1 - 5 Tahun | %   | 6 - 10 Tahun | %  |
| Rendah         | 1          | 1%  | 7           | 9%  | 0            | 0% |
| Sedang         | 12         | 15% | 41          | 53% | 3            | 4% |
| Tinggi         | 2          | 3%  | 11          | 14% | 1            | 1% |

Berdasarkan tabel-tabel di atas, dapat dilihat kategorisasi skor pada data demografi dimana pada jenis kelamin laki-laki memiliki tingkat regulasi emosi kebanyakan pada kategori sedang, yaitu sebanyak 7 subjek (9%), sedangkan yang berada pada kategori rendah hanya 1 subjek (1%), dan pada kategori tinggi ada 4 subjek (5%). Pada perempuan juga menunjukkan hasil yang sama di mana tingkat regulasi emosi paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 49

subjek (63%), dan sisanya pada kategori rendah sebanyak 7 subjek (9%) dan pada kategori tinggi sebanyak 10 subjek (13%).

Berdasarkan rentang usia 21 – 25 tahun juga menunjukkan tingkat regulasi emosi yang paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 30 subjek (38%), sisanya berada pada kategori rendah sebanyak 2 subjek (3%) dan kategori tinggi sebanyak 3 subjek (4%). Pada rentang usia 26 – 30 tahun juga menunjukkan hasil yang sama, kategori sedang sebanyak 25 subjek (32%), rendah sebanyak 5 subjek (6%), dan tinggi sebanyak 9 subjek (12%). Pada rentang usia 31 – 35 tahun paling banyak berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 2 subjek (3%) dan sisanya pada kategori rendah 1 subjek (1%) dan kategori sedang 1 subjek (1%).

Berdasarkan status hubungan lajang paling banyak pada kategori sedang sebanyak 45 subjek (58%), sisanya pada kategori rendah 6 subjek (8%) dan kategori tinggi sebanyak 10 subjek (13%). Pada status hubungan menikah paling banyak berada pada kategori sedang sebanyak 11 subjek (14%) sisanya pada kategori rendah sebanyak 2 subjek (3%) dan kategori tinggi sebanyak 4 subjek (5%). Sementara pada status hubungan cerai kategori rendah, sedang, dan tinggi adalah 0 (0%).

Berdasarkan pendidikan terakhir DIII paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 24 subjek (31%), sisanya pada kategori rendah sebanyak 2 subjek (3%) dan kategori tinggi sebanyak 5 subjek (6%). Pendidikan terakhir DIV juga lebih banyak pada kategori sedang, yaitu ada 3 subjek (4%) dan sisanya pada kategori rendah 1 subjek (1%) sementara pada kategori tinggi 0 (0%). S1 lebih banyak pada kategori sedang 17 subjek (22%), rendah 4 subjek (5%), dan tinggi 5 subjek (6%). Ners pada kategori sedang sebanyak 12 subjek (15%), rendah 1 subjek (1%) dan tinggi 4 subjek (5%).

Berdasarkan masa kerja di bawah 1 tahun pada kategori sedang sebanyak 12 subjek (15%), rendah 1 subjek (1%) dan tinggi 2 subjek (3%). Masa kerja 1 – 5 tahun pada kategori sedang sebanyak 41 subjek (53%), rendah sebanyak 7 subjek (9%) dan tinggi sebanyak 11 subjek (14%). Masa kerja 6 – 10 tahun pada kategori

sedang sebanyak 3 subjek (4%), sisanya berada pada kategori tinggi yaitu ada 1 subjek (1%) dan kategori rendah 0 (0%).

**Tabel 4. 8 Kategorisasi Skor Stres Kerja**

| Kategori      | Skor              | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|---------------|-------------------|---------------|----------------|
| Rendah        | $X < 93$          | 10            | 15%            |
| Sedang        | $93 \leq X < 125$ | 56            | 72%            |
| Tinggi        | $X > 125$         | 12            | 13%            |
| <b>Jumlah</b> |                   | 78            | 100%           |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil kategorisasi skor yang paling banyak berada pada kategori sedang, artinya perawat di RSUD Manado Medical Center kebanyakan memiliki tingkat stres kerja yang berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 56 subjek (72%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 10 subjek (15%), dan kategori tinggi sebanyak 12 subjek (13%).

**Tabel 4. 9 Kategori Skor Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia**

| Stres Kerja | Jenis Kelamin |     |    |     | Usia (tahun) |     |         |     |         |    |
|-------------|---------------|-----|----|-----|--------------|-----|---------|-----|---------|----|
|             | L             | %   | P  | %   | 21 – 25      | %   | 26 - 30 | %   | 31 - 35 | %  |
| Rendah      | 3             | 4%  | 7  | 9%  | 3            | 4%  | 5       | 6%  | 2       | 3% |
| Sedang      | 8             | 10% | 48 | 62% | 30           | 38% | 24      | 31% | 2       | 3% |
| Tinggi      | 1             | 1%  | 11 | 14% | 2            | 3%  | 10      | 13% | 0       | 0% |

**Tabel 4. 10 Kategori Skor Stres Kerja Berdasarkan Status Hubungan**

| Stres Kerja | Status Hubungan |     |         |     |       |    |
|-------------|-----------------|-----|---------|-----|-------|----|
|             | Lajang          |     | Menikah |     | Cerai |    |
|             |                 | %   |         | %   |       | %  |
| Rendah      | 7               | 9%  | 3       | 4%  | 0     | 0% |
| Sedang      | 48              | 62% | 8       | 10% | 0     | 0% |
| Tinggi      | 6               | 8%  | 6       | 8%  | 0     | 0% |

**Tabel 4. 11 Kategori Skor Stres Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Stres Kerja | Pendidikan |     |     |    |    |     |      |     |
|-------------|------------|-----|-----|----|----|-----|------|-----|
|             | DIII       |     | DIV |    | S1 |     | Ners |     |
|             |            | %   |     | %  |    | %   |      | %   |
| Rendah      | 4          | 5%  | 0   | 0% | 4  | 5%  | 2    | 3%  |
| Sedang      | 24         | 31% | 3   | 4% | 16 | 21% | 13   | 17% |
| Tinggi      | 3          | 4%  | 1   | 1% | 6  | 8%  | 2    | 3%  |

Tabel 4. 12 Kategori Skor Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja

| Stres Kerja | Masa Kerja |     |             |     |              |    |
|-------------|------------|-----|-------------|-----|--------------|----|
|             | < 1 Tahun  | %   | 1 - 5 Tahun | %   | 6 - 10 Tahun | %  |
| Rendah      | 2          | 3%  | 8           | 10% | 0            | 0% |
| Sedang      | 13         | 17% | 40          | 51% | 3            | 4% |
| Tinggi      | 0          | 0%  | 11          | 14% | 1            | 1% |

Berdasarkan tabel-tabel di atas, dapat dilihat kategorisasi skor pada data demografi dimana pada jenis kelamin laki-laki memiliki tingkat stres kerja kebanyakan pada kategori sedang, yaitu sebanyak 8 subjek (10%), sedangkan yang berada pada kategori rendah ada 3 subjek (4%), dan pada kategori tinggi hanya 1 subjek (1%). Pada perempuan juga menunjukkan hasil yang sama di mana tingkat stres kerja paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 48 subjek (62%), dan sisanya pada kategori rendah sebanyak 7 subjek (9%) dan pada kategori tinggi sebanyak 11 subjek (14%).

Berdasarkan rentang usia 21 – 25 tahun juga menunjukkan tingkat stres kerja yang paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 30 subjek (38%), sisanya berada pada kategori rendah sebanyak 3 subjek (4%) dan kategori tinggi sebanyak 2 subjek (3%). Pada rentang usia 26 – 30 tahun juga menunjukkan hasil yang sama, kategori sedang sebanyak 24 subjek (31%), rendah sebanyak 5 subjek (6%), dan tinggi sebanyak 10 subjek (13%). Pada rentang usia 31 – 35 tahun pada kategori sedang yaitu sebanyak 2 subjek (3%) dan pada kategori rendah 2 subjek (3%) dan kategori tinggi 0 (0%).

Berdasarkan status hubungan lajang paling banyak pada kategori sedang sebanyak 48 subjek (62%), sisanya pada kategori rendah 7 subjek (9%) dan kategori tinggi sebanyak 6 subjek (8%). Pada status hubungan menikah paling banyak berada pada kategori sedang sebanyak 8 subjek (10%) sisanya pada kategori rendah sebanyak 3 subjek (4%) dan kategori tinggi sebanyak 6 subjek (8%). Sementara pada status hubungan cerai kategori rendah, sedang, dan tinggi adalah 0 (0%).

Berdasarkan pendidikan terakhir DIII paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 24 subjek (31%), sisanya pada kategori rendah sebanyak 4

subjek (5%) dan kategori tinggi sebanyak 3 subjek (4%). Pendidikan terakhir DIV juga lebih banyak pada kategori sedang, yaitu ada 3 subjek (4%) dan sisanya pada kategori tinggi 1 subjek (1%) sementara pada kategori rendah 0 (0%). S1 lebih banyak pada kategori sedang 16 subjek (21%), rendah 4 subjek (5%), dan tinggi 6 subjek (8%). Ners pada kategori sedang sebanyak 13 subjek (17 %), rendah 2 subjek (3%) dan tinggi 2 subjek (3%).

Berdasarkan masa kerja di bawah 1 tahun pada kategori sedang sebanyak 13 subjek (17%), rendah 2 subjek (3%) dan tinggi 0 (0%). Masa kerja 1 – 5 tahun pada kategori sedang sebanyak 40 subjek (51%), rendah sebanyak 8 subjek (10%) dan tinggi sebanyak 11 subjek (14%). Masa kerja 6 – 10 tahun pada kategori sedang sebanyak 3 subjek (4%), sisanya berada pada kategori tinggi yaitu ada 1 subjek (1%) dan kategori rendah 0 (0%).

## C. Pembahasan

### 1. Tingkat Regulasi Emosi pada Perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan tingkat regulasi emosi pada perawat paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 72%. Artinya perawat sudah mampu untuk mengontrol emosi yang dirasakan sehingga dapat diekspresikan dengan baik, tidak mudah merasa frustrasi ketika berada pada situasi yang tidak diharapkan, serta dapat menghadapi berbagai macam masalah dengan penuh pengertian.<sup>121</sup> Hal ini sesuai dengan pendapat Thompson yang mengatakan bahwa regulasi emosi merupakan kemampuan mengontrol status emosi dan perilaku sebagai cara mengekspresikan emosi agar sesuai dengan lingkungan sekitarnya.<sup>122</sup>

Dalam penelitian ini sebanyak 10% perawat yang memiliki regulasi emosi yang tinggi sudah mampu mengelola emosi dengan baik seperti tetap memberikan pelayanan yang ramah meskipun merasa kesal terhadap pasien. Perawat juga mampu mengatasi emosi negatif yang dialami dengan mencari cara seperti

<sup>121</sup> Dwi P Rahayu and Nailul Fauziah, "Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr Amino Gondohutomo Semarang," *Jurnal EMPATI* 8, no. 2 (2019): 21.

<sup>122</sup> Thompson, "Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition.", 29.

mendengarkan musik, mengalihkan rasa sedih dengan menonton komedi, segera mengevaluasi kegagalan yang terjadi saat bekerja, dan tidak berlarut-larut dalam merasakan emosi negatif yang dirasakan ketika merawat pasien.

Pada kategori rendah sebanyak 18% perawat mengalami kesulitan dalam mengelola dan mengatur emosi negatif yang dirasakan saat bekerja. Perawat tidak bisa memahami penyebab emosi negatif yang terjadi dalam diri sehingga perawat juga tidak memiliki cara yang dapat mengatur emosi negatif yang muncul saat merawat pasien. Perawat kesulitan dalam memisahkan emosi pribadi dengan emosi yang terjadi saat bekerja dan sulit untuk bangkit ketika merasa gagal.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradipta menemukan bahwa regulasi emosi yang dimiliki perawat psikiatri berada pada kategori tinggi dan aspek yang paling berkontribusi terhadap tinggi rendahnya regulasi emosi adalah kesadaran diri emosional.<sup>123</sup> Dalam penelitian yang dilakukan oleh Daluas dkk, menjelaskan bahwa perawat yang memiliki regulasi emosi yang baik dapat mengekspresikan dan mengelola emosi dan perasaannya dengan tepat, sehingga individu bisa menunjukkan sikap dan perilaku yang baik sesuai dengan situasi dan kondisi tertentu.<sup>124</sup>

Menurut Thompson, regulasi emosi merupakan kemampuan mengontrol status emosi dan perilaku sebagai cara mengekspresikan emosi agar sesuai dengan lingkungan sekitarnya.<sup>125</sup> Lebih lanjut Thompson menjelaskan bahwa regulasi emosi adalah proses intrinsik dan ekstrinsik yang bertanggung jawab memonitor, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosi secara intensif dan khusus untuk mencapai suatu tujuan.<sup>126</sup> Apabila seseorang mampu untuk memonitor emosinya dengan baik, maka ia akan memiliki daya tahan yang baik terhadap suatu masalah yang sedang ia hadapi.<sup>127</sup> Thompson menambahkan jika seseorang gagal

---

<sup>123</sup> Pradipta, "Regulasi Emosi Dan Job Stressor Pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.", 115.

<sup>124</sup> Ade Ayu Mitra Ramadita Daluas, Suryanto, and Sendy Ayu Mitra Uktutias, "Regulasi Emosi Perawat Ruang Rawat Inap Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya," *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo* 5, no. 1 (2019): 24.

<sup>125</sup> Ross A. Thompson, "Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition," *Monographs of the Society for Research in Child Development* 59, no. 2/3 (1994): 29.

<sup>126</sup> Thompson, 27-28.

<sup>127</sup> Thompson, 28.

mencapai tujuan emosinya maka ia dapat dikatakan tidak mampu meregulasi emosinya.<sup>128</sup>

Ariani & Kristiana dalam penelitiannya mengatakan bahwa perawat dituntut untuk dapat mengelola emosi, maka diperlukan suatu kemampuan yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja perawat.<sup>129</sup> Adanya kemampuan dalam mengelola emosi akan memiliki pengaruh bagi perilaku individu dengan lebih bisa mengatasi masalah yang muncul dalam dirinya terlebih terkait masalah pekerjaan.<sup>130</sup>

Regulasi emosi dapat mempengaruhi hasil kinerja dan keberhasilan dalam bidang pelayanan.<sup>131</sup> Bagi perawat yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melayani pasien dituntut untuk memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang baik dan benar. Jika hal tersebut tidak mampu dilakukan akan menimbulkan emosi negatif seperti marah-marah, kurang ramah, dan lain sebagainya.<sup>132</sup>

Dalam usaha meregulasi, proses meregulasi dilakukan secara sadar dan dengan kemampuan individu tersebut sehingga dibutuhkan strategi yang disusun oleh individu saat merespon emosi, namun Gross juga mengatakan bahwa strategi regulasi emosi juga dapat terjadi secara otomatis dalam diri seseorang dan melibatkan aspek ketidaksadaran di dalamnya. Dalam proses meregulasi emosi dibutuhkan usaha-usaha untuk melakukannya secara sadar dan dengan keinginan individu tersebut.

Regulasi emosi yang baik sangat dibutuhkan untuk perawat dalam bekerja terutama dalam melayani pasien. Berbagai permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan tentu akan menimbulkan emosi-emosi yang sekiranya tidak dibutuhkan

---

<sup>128</sup> Thompson, 28.

<sup>129</sup> Ganita Ginanti Putri, Ika Febrian Kristiana, Hubungan antara Hardiness dan Regulasi Emosi Pada Perawat Rumah Sakit Usada Insani Kota Tangerang, *Jurnal Empati* Volume 6 Nomor 4, Oktober 2017, hal. 49

<sup>6</sup> Debora Cutuli, Cognitive reappraisal and expressive suppression strategies role in the emotion regulation: an overview on their modulatory effects and neural correlates, *Frontiers in Systems Neuroscience* Vol 8 Nomor 175, September 2014, hal. 1

<sup>130</sup> Putri Pusvitasari, Hepi Wahyuningsih, and Yulianti Dwi Astuti, "Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim," *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)* 8, no. 1 (2016): 127–45, <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss1.art8>, 140-141.

<sup>131</sup> Pradipta, "Regulasi Emosi Dan Job Stressor Pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.", 8.

<sup>132</sup> Zikri, 24.

dan dapat mengganggu pelayanan dan kinerja sebagai seorang perawat. Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik tentu dapat mengatur dan mengendalikan emosi yang terjadi dalam diri agar tidak mengganggu pekerjaannya dan orang di sekitarnya.

## 2. Tingkat Stres Kerja pada Perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan tingkat stres kerja pada perawat paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 72%. Artinya perawat mengalami stres kerja, tetapi mencoba berbagai macam mekanisme penanggulangan psikologis dan pemecahan masalah serta mengatur strategi untuk mengatasi stresor.<sup>133</sup> Tubuh berusaha mengimbangi proses fisiologis yang telah dipengaruhi selama reaksi waspada untuk sedapat mungkin kembali ke keadaan normal dan pada waktu yang sama tubuh mengatasi faktor-faktor penyebab stres.<sup>134</sup>

Dalam penelitian ini sebanyak 13% perawat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi mengalami peningkatan tekanan darah, sering sakit kepala saat bekerja, merasa nyeri di dada kiri, dan cepat merasa lelah. Perawat juga sering merasa nyeri di leher, tubuh terasa kaku, sering merasa cemas, mudah marah, merasa bosan dengan lingkungan kerja, sering menunda pekerjaan, dan merasa tidak puas dalam bekerja. Perawat yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi menjadi tidak produktif, sering tiba-tiba absen, memiliki keinginan untuk berhenti, mengalami gangguan makan dan gangguan tidur, serta menjadi sering merokok.

Pada kategori rendah sebanyak 15% perawat tidak memiliki keluhan fisik, fokus dan menikmati pekerjaannya sebagai perawat, dan merasa puas merawat pasien. Perawat yang memiliki stres kerja yang rendah juga memiliki keinginan untuk hadir dan bekerja, memiliki nafsu makan yang normal dan waktu yang cukup untuk tidur dan beristirahat.

---

<sup>133</sup> Riza Desima, "Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat," *Jurnal Keperawatan*, 4, no. 1 (2013): 51.

<sup>134</sup> Riza Desima, 51.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Martina kepada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Paru Dr. Moehammad Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor (RSPG) dengan hasil penelitian yang didapatkan perawat mengalami stres kerja pada tingkat sedang banyak 69 orang (86%).<sup>135</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Allu dkk juga menunjukkan hasil yang sama dimana sebanyak 55,7% perawat mengalami stres kerja dengan beban kerja yang paling banyak berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 63,9%.<sup>136</sup>

Robbins dan Judge menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis individu yang menghadapi peluang, kesulitan atau kebutuhan yang berkaitan dengan apa yang mereka inginkan, yang menghasilkan suatu perasaan yang tidak pasti tetapi penting.<sup>137</sup> Menurut Robbins, ada sejumlah kondisi yang menyebabkan stres bagi para karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang buruk, iklim politik yang tidak aman, wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, frustrasi dan lain sebagainya.<sup>138</sup>

Menurut Petry dan Potter, perawat yang tidak mampu menghilangkan stres akan berdampak pada menurunnya penampilankerja dan memburuknya pelayanan terhadap pasien.<sup>139</sup> Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ahli Psikologi Politik, Prof Hamdi Muluk yang menyatakan aspek yang paling penting serta dibutuhkan dalam upaya untuk menangani pasien adalah kesejahteraan psikologis pekerja. Hal ini berkaitan dengan pelayanan kepada pasien dimana jika para tenaga kerja tidak sejahtera secara psikologis maka akan berdampak pada pelayanan yang menjadi terkendala karena perilaku yang tidak mendukung.<sup>140</sup>

---

<sup>135</sup> Anggara Martina, "Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSPG Cisarua Bogor," *Skripsi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia*, 2012, 42.

<sup>136</sup> Delya Nanda Kinanti Allu, Fahrurazi, and Eka Handayani, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Idaman Banjarbaru Tahun 2020," *Kesmas* 3, no. 2 (2020): 226.

<sup>137</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th editi (Boston: Pearson, 2013), 595.

<sup>138</sup> Pradipta, 14.

<sup>139</sup> Riza Desima, 50.

<sup>140</sup> Ganita Ginanti Putri, Ika Febrian Kristiana, Hubungan antara Hardiness dan Regulasi Emosi Pada Perawat Rumah Sakit Usada Insani Kota Tangerang , *Jurnal Empati* Volume 6 Nomor 4, Oktober 2017,hal. 87

Penelitian terhadap stres kerja perawat juga dilakukan oleh Febriani dengan hasil bahwa sebanyak 94,7% perawat mengalami gejala stres kerja pada aspek fisiologis seperti merasa sakit kepala, leher terasa tegang saat selesai melakukan tindakan keperawatan, nyeri ulu hati, merasa kelelahan dan nyeri punggung, sebanyak 87,2% perawat mengalami gejala stres kerja pada aspek psikologis seperti marah-marah karena pasien yang rewel ditambah dengan fasilitas yang kurang memadai, sebanyak 78,7% perawat mengalami gejala stres kerja pada aspek perilaku seperti menunjukkan sikap tidak ramah terhadap pasien, memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, dan merasa bosan.<sup>141</sup>

Robbins dan Judge menambahkan bahwa penyebab stres kerja salah satunya adalah dari perilaku seperti perubahan produktivitas, sering tidak hadir dalam jadwal kerja, mudah gelisah, dan mengalami kesulitan tidur.<sup>142</sup> Namun tingkat stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor karena setiap individu memiliki tingkat penyesuaian diri terhadap stres yang berbeda-beda disebabkan perbedaan tuntutan hidup sehari-hari sehingga kemampuan seseorang terhadap stres tergantung dari usia, jenis kelamin, pekerjaan, status sosial, emosi, kepribadian dan intelegensi.<sup>143</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ernia pada tahun 2012 mengungkap perbedaan yang signifikan stres kerja antara perawat laki-laki dan perawat perempuan di mana perawat perempuan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada perawat laki-laki.<sup>144</sup> Penelitian ini juga menunjukkan usia perawat terbanyak berada pada rentang 26 – 30 tahun, yaitu sebanyak 50%. Pada usia ini individu memiliki kesehatan dan kekuatan tenaga fisik yang baik, memiliki keinginan dan usaha untuk menjadi sempurna, sering mengalami ketegangan

---

<sup>141</sup> Sri Febriani, “Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017” (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017), [https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance>Notebook\\_2.6\\_Smoke.pdf](https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance>Notebook_2.6_Smoke.pdf), 75-84.

<sup>142</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th editi (Boston: Pearson, 2013), 601.

<sup>143</sup> Riza Desima, “Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat,” *Jurnal Keperawatan* 4, no. 1 (2013): 51.

<sup>144</sup> Muftihaturahmah Muhlis, Eva Meizara Puspita Dewi, and Dian Novita Siswanti, “Regulasi Emosi Perawat Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) Di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar,” *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 1, no. 3 (2022): 251.

emosi karena kesulitan menghadapi berbagai macam masalah, dan memiliki kemampuan mental seperti penalaran mengingat dan kreatif yang tinggi.<sup>145</sup>

Dalam penelitian ini pendidikan terakhir yang paling banyak adalah DIII yaitu sebanyak 40%. Tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kualitas dalam bekerja. Kualitas kerja yang rendah memungkinkan penambahan beban kerja dan memicu stress.<sup>146</sup> Penelitian ini juga menunjukkan rentang masa kerja yang paling banyak berada pada rentang waktu 1 – 5 tahun masa kerja, yaitu sebanyak 76%. Perawat yang bekerja pada rentang waktu tersebut sudah memiliki pengalaman yang baik, tetapi jika terlalu lama dapat menimbulkan kebosanan, terlebih jika lingkungan kerja tidak menyenangkan maka akan memicu stres.<sup>147</sup>

Individu yang mengalami stres kerja sangat sulit untuk untuk menghindari emosi-emosi yang muncul, sementara bagi perawat hal tersebut akan mempengaruhi emosi pasien sebab pasien memiliki kepekaan yang tinggi terhadap emosi yang muncul dari hubungan interpersonal antara pasien dan perawat.<sup>148</sup>

Stres kerja tentu selalu akan dialami oleh setiap individu yang bekerja dan hal tersebut bisa dikatakan wajar. Sebagai perawat, individu seharusnya bisa mencari solusi agar stres kerja yang dialami tidak sampai mengganggu aktivitas individu dalam merawat pasien, seperti memiliki mekanisme coping stres yang baik sesuai dengan yang dibutuhkan individu.

### **3. Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di RSUD Manado Medical Center**

Berdasarkan analisis korelasi dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,608 dengan nilai signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat. Artinya semakin tinggi regulasi emosi,

---

<sup>145</sup> Riza Desima, "Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat.", 50.

<sup>146</sup> Riza Desima, 50.

<sup>147</sup> Riza Desima, 50.

<sup>148</sup> Adhitya Nova Pradipta, "Regulasi Emosi Dan Job Stressor Pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah" (Universitas Negeri Semarang, 2019), <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/33643>, 7.

maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah regulasi emosi, maka semakin tinggi pula stres kerja pada perawat.

Sumbangan relatif yang di berikan oleh regulasi emosi terhadap stres kerja sebesar  $r^2 = 0,370$ , artinya regulasi emosi memberikan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 37%, selebihnya stres kerja pada perawat dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini mendukung pendapat dari Ikasari dan Kristina yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah regulasi emosi, ketika individu mampu untuk mengatur emosi sebagai respon stimulus yang berasal dari luar, individu cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah.<sup>149</sup>

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyani yang menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara regulasi dan stres dengan sumbangan efektif sebesar 9,8%.<sup>150</sup> Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasanudin bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stres kerja dengan kontribusi sebesar 29,92%.<sup>151</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gohn juga dijelaskan bahwa memiliki kemampuan untuk mengenal emosi dengan baik dapat memberikan reaksi emosi yang baik dan tepat sehingga hal tersebut dapat membuat individu terhindar dari distress psikologis.<sup>152</sup>

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zikri menemukan bahwa antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat memiliki hubungan negatif yang cukup signifikan dimana semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja pada perawat begitu juga

---

<sup>149</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh."

<sup>150</sup> Riyani and Rohmah, "Hubungan Antara Regulasi Emosi Dan Penyesuaian Diri Dengan Stres Perawat Yang Bertugas Di Ruang Isolasi Pasien Covid-19.", 16.

<sup>151</sup> Liyanti Oktaria Hasanudin, "Hubungan Antara Regulasi Emosi Dan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Perawat Yang Menangani Pasien Covid-19" (Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2021).

<sup>152</sup> Pusvitasari, Wahyuningsih, and Astuti, 140.

sebaliknya. Dalam penelitiannya juga menemukan regulasi emosi memberikan pengaruh sebesar 7,6% terhadap stres kerja pada perawat.<sup>153</sup>

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pradipta dimana dalam hasil temuannya regulasi emosi pada perawat psikiatri berada pada kategori tinggi sementara job stressor yang dimiliki oleh perawat psikiatri berada pada kategori sangat rendah. Aspek yang paling berkontribusi dalam tinggi rendahnya tingkat regulasi emosi adalah kesadaran diri emosional sementara pada *job stressor* aspek yang paling berkontribusi adalah kemampuan perawatan psikiatri.<sup>154</sup>

Menurut Thompson, regulasi emosi merupakan kemampuan mengontrol status emosi dan perilaku sebagai cara mengekspresikan emosi agar sesuai dengan lingkungan sekitarnya.<sup>155</sup> Lebih lanjut Thompson menjelaskan bahwa regulasi emosi adalah proses intrinsik dan ekstrinsik yang bertanggung jawab memonitor, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosi secara intensif dan khusus untuk mencapai suatu tujuan.<sup>156</sup> Apabila seseorang mampu untuk memonitor emosinya dengan baik, maka ia akan memiliki daya tahan yang baik terhadap suatu masalah yang sedang ia hadapi.<sup>157</sup> Thompson menambahkan jika seseorang gagal mencapai tujuan emosinya maka ia dapat dikatakan tidak mampu meregulasi emosinya.<sup>158</sup>

Dapat dikatakan regulasi emosi menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan tingkat stres yang dialami perawat terkait dengan pekerjaannya dimana ketika seorang perawat memiliki regulasi emosi yang baik maka individu bisa lebih mengekspresikan emosinya dengan baik dan sesuai dengan situasi.<sup>159</sup> Regulasi emosi memiliki kegunaan dalam mengelola kebutuhan eksternal dan

---

<sup>153</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.", 60.

<sup>154</sup> Pradipta, "Regulasi Emosi Dan Job Stressor Pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.", 115.

<sup>155</sup> Ross A. Thompson, "Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition," *Monographs of the Society for Research in Child Development* 59, no. 2/3 (1994): 29.

<sup>156</sup> Thompson, 27-28.

<sup>157</sup> Thompson, 28.

<sup>158</sup> Thompson, 28.

<sup>159</sup> Zikri, "Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.", 6.

internal tertentu yang menjadi beban bagi individu atau yang melebihi batas kemampuan individu dalam hal ini diartikan sebagai stres.<sup>160</sup>

Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik bisa mengatasi stres kerja yang dialami. Walaupun regulasi emosi bukanlah satu-satunya cara untuk seorang perawat dapat menurunkan tingkat stresnya, namun regulasi emosi memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh perawat. Sehingga penting bagi perawat untuk memiliki keterampilan regulasi emosi yang baik.

---

<sup>160</sup> Zikri, 6.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis korelasi dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,608 dengan nilai signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat. Artinya semakin tinggi regulasi emosi, maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah regulasi emosi, maka semakin tinggi pula stres kerja pada perawat.

Sumbangan relatif yang di berikan oleh regulasi emosi terhadap stres kerja sebesar  $r^2 = 0,370$ , artinya regulasi emosi memberikan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 37%, sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **B. Saran**

Peneliti menyadari adanya kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini sehingga penelitian ini masih belum sempurna. Walaupun begitu, peneliti tetap berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca terlebih bagi perawat di rumah sakit yang mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

##### **a. Bagi Pihak Rumah Sakit**

Peneliti berharap kepada pihak rumah sakit agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk para staf medis yang bekerja seperti fasilitas yang baik, motivasi, penghargaan, atau pun bentuk pelatihan yang dapat meningkatkan regulasi emosi perawat sehingga dapat menekan tingkat stres.

##### **b. Bagi Perawat**

Peneliti berharap kepada para perawat yang bekerja di rumah sakit untuk lebih memperhatikan sumber stres di tempat kerja dan mencari cara agar stresor tersebut tidak sampai memicu stres dengan lebih memahami regulasi emosi dan meningkatkannya. Selain regulasi emosi bisa juga dengan cara lain yang sekiranya dapat menekan tingkat stres kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam lagi terkait regulasi emosi dan stres kerja dengan menganalisis faktor lain yang mungkin mempengaruhi regulasi emosi dan stres kerja, seperti jumlah pekerjaan perawat dan gaji yang diperoleh. Tentunya pembahasannya tersebut akan menambah wawasan baru yang tidak diperoleh dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### *Buku*

- Aedi, Nur. *Bahan Belajar Mandiri Metode Penelitian Pendidikan Pengolahan dan Analisis Data Hasil Penelitian*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.
- Ansyori, Miksan. *Panduan Analisis Manual Penelitian Kuantitatif*. Ngawi: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Muhammadiyah Ngawi, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Badan Pusat Statistik Kota Manado. *Kota Manado dalam Angka 2021*. Manado: BPS Kota Manado, 2021.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Maghfirah Terjemahnya*. Jakarta: Pustaka Maghfirah, 2006.
- Dewi, Dian Ayunita N. N. "Modul III: Uji Validitas Dan Reliabilitas." *Universitas Diponegoro*, 2018, 1–14.
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, dan M. Budiantara. *Bab 7 Uji Normalitas Data dan Homogenitas Data. Dasar - Dasar Statistik Penelitian*, 2017. [http://lppm.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Buku-Ajar\\_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf](http://lppm.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Buku-Ajar_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf).
- Priadana, Sidik, dan Denok Sunarsi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kota Tangerang: Pascal Books, 2021.
- Riadi, Edi. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Editor Arie Prabawati. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 15th editi. Boston: Pearson, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Editor Setiyawami. Bandung: ALFABETA, 2017.
- . *Teknik Analisis Kuantitatif*, 2018. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>.
- Tim Dosen. *Metode Statistik Nonparametrik : Uji Korelasi Modul Perkuliahan 12*. Jakarta Barat: Pelaksana Akademik Mata Kuliah Umum (PAMU) Universitas Esa Unggul, 2019.
- Untari, Dhian Tyas. "Modul Praktek: Pengolahan Data Penelitian dengan SPSS

Untuk Skripsi Mahasiswa,” 2020, 1–15.

### **Artikel Jurnal**

Allu, Delya Nanda Kinanti, Fahrurazi, dan Eka Handayani. “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Idaman Banjarbaru Tahun 2020.” *Kesmas* 3, no. 2 (2020): 220–29.

Budiyanto, A.J.M. Rattu, dan A.J.L. Umboh. “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.” *Jurnal Kesmas* 8, no. 3 (2019): 1–18. <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>.

Daluas, Ade Ayu Mitra Ramadita, Suryanto, dan Sendy Ayu Mitra Uktutias. “Regulasi Emosi Perawat Ruang Rawat Inap Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya.” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo* 5, no. 1 (2019): 18–26.

Estefan, Gredyana, dan Yeni Duriana Wijaya. “Gambaran Proses Regulasi Emosi pada Pelaku Self Injury.” *Jurnal Psikologi* 12, no. 1 (2014): 26–33.

Fitriyani, Miftahul Jannah, dan Veri Wardi. “Determinan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Perawatan Intensif di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang.” *Ikesma: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 18, no. 2 (2022): 99–106. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v18i1.23362>.

Gustin, Ismar, Mulyadi Mulya, dan Mutia Nadra Maulida. “Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19.” *Jurnal Keperawatan Silampari* 5, no. 2 (2022): 1249–58.

Hasbi, Nur Awaliyah, Fatmawati, dan Nadia Alfira. “Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD H. A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.” *Jurnal Kesehatan Panrita Husada* 4, no. 2 (2019): 109–18. <https://doi.org/10.37362/jkph.v4i2.96>.

Hendryadi. “Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 2, no. 2 (2017): 169–78.

Hikmawati, Anna Nur, Nova Maulana, dan Devi Amalia. “Beban Kerja Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat.” *Jurnal Ilmiah Kesehatan Jiwa* 2, no. 3 (2020): 95–102. <http://jurnal.rs-amino.jatengprov.go.id/index.php/JIKJ/article/view/23>.

Janna, Nilda Miftahul. “Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan

- Menggunakan SPSS.” *Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar*, no. 18210047 (2020): 1–13.
- Mahlithosikha, Laili Meiranda, and Anik Setyo Wahyuningsih. “Stres Kerja Perawat Di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah.” *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition* 1, no. 3 (2021): 638–48.
- Matondang, Zulkifli. “Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian.” *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED* 6, no. 1 (2009): 87–97. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.496-500.1510>.
- Muhlis, Muftihaturahmah, Eva Meizara Puspita Dewi, dan Dian Novita Siswanti. “Regulasi Emosi Perawat Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar.” *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora* 1, no. 3 (2022): 250–60. <http://ulilalbabinstitute.com/index.php/PESHUM/article/view/424%0Ahttps://ulilalbabinstitute.com/index.php/PESHUM/article/download/424/339>.
- Pusvitasari, Putri, Hepi Wahyuningsih, dan Yulianti Dwi Astuti. “Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Menurunkan Stres Kerja pada Anggota Reskrim.” *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)* 8, no. 1 (2016): 127–45. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss1.art8>.
- Putri, Ganita Ginanti, dan Ika Febrian Kristiana. “Hubungan antara Hardiness dan Regulasi Emosi pada Perawat Rumah Sakit Usada Insani Kota Tangerang.” *Jurnal EMPATI* 6, no. 4 (2018): 87–90.
- Putri, Niken Malinda. “Cara Mencegah Hazard Psikososial Berupa Stres Kerja pada Perawat,” n.d.
- Rahayu, Dwi P, dan Nailul Fauziah. “Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Burnout pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr Amino Gondohutomo Semarang.” *Jurnal EMPATI* 8, no. 2 (2019): 19–25. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24398>.
- Rahmah, Dian Dwi Nur, dan A Fahmie. “Strategi Regulasi Emosi Kognitif dan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Raya Wanita.” *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 8, no. 2 (2019): 88–98. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/3047>.
- Riyani, Widya, dan Faridah Ainur Rohmah. “Hubungan antara Regulasi Emosi dan Penyesuaian Diri dengan Stres Perawat yang Bertugas di Ruang Isolasi Pasien Covid-19.” *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan* 3, no. 1 (2021): 10. <https://doi.org/10.26555/jptp.v3i1.20476>.
- Riza Desima. “Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat.” *Jurnal Keperawatan* 4, no. 1 (2013): 43–55. <http://ejournal.umm.ac.id>.

Thompson, Ross A. "Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition." *Monographs of the Society for Research in Child Development* 59, no. 2/3 (1994): 25–52. <https://doi.org/10.2307/1166137>.

Usmadi. "Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas dan Uji Normalitas)." *Inovasi Pendidikan* 7, no. 1 (2020): 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>.

### *Skripsi*

Alhabsyi, S. Anis. "Perbedaan Regulasi Emosi antara Penghafal Qur'an 1-15 Juz dan Penghafal Qur'an 16-30 Juz di Pondok Pesantren Nurul Qur'an Kraksaan, Probolinggo." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015.

Amalia. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorojo." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kudus, 2020.

Ardiani, Tiara. "Pengaruh Pelatihan Regulasi Emosi dalam Meningkatkan Resiliensi pada Penderita Kanker." Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2014. <http://hdl.handle.net/123456789/7612>.

Febiola, Maria. "Regulasi Emosi sebagai Moderator pada Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Selama Pandemi COVID-19." *Repository Universitas Airlangga*. Skripsi, Universitas Airlangga Surabaya, 2020.

Febriani, Sri. "Gambaran Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017." Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017. [https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance Notebook 2.6 Smoke.pdf](https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance%20Notebook%202.6%20Smoke.pdf).

Ghifari, Satria Al. "Hubungan Persepsi Pasien Tentang Fasilitas dan Pelayanan Rumah Sakit terhadap Kepuasan Pasien di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2019.

Hafizhatunnisa, Ulfa. "Hubungan antara Intensitas Membaca Al-Qur'an dengan Regulasi Emosi pada Remaja." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2021.

Hasanudin, Liyanti Oktaria. "Hubungan antara Regulasi Emosi dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19." Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2021. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.

Martina, Anggara. "Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSPG Cisarua Bogor." Skripsi, Universitas Indonesia, 2012.

Meilani, Vilantika. "Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Perilaku Prosocial pada Perawat RSUD DR. Moewardi." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018).

Pradipta, Adhitya Nova. "Regulasi Emosi dan Job Stressor pada Perawat Psikiatri RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah." Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2019. <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/33643>.

Setyowati, Restyana. "Regulasi Emosi pada Anak Korban Broken Home Keluarga Muslim (Studi Kasus di Desa Ketandan Klaten)." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2021.

Zikri, Afdhalul. "Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh." Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/26478/>.

### ***Internet***

"RSU MMC," n.d. [rsummc.com](http://rsummc.com).

## **LAMPIRAN**

### Lampiran 1 Hasil Hitung Aiken's V

| Regulasi Emosi |           |             |         |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |        |       |             |
|----------------|-----------|-------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|-------|-------------|
| Aspek          | Indikator | Nomor Aitem | Penilai |   |   |   |   |   |   |   | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | ΣS | n(c-1) | V     | Ket         |
|                |           |             | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |        |       |             |
| 1              | 1         | 1           | 5       | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 25 | 32     | 0.781 | valid       |
|                |           | 2           | 5       | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 30 | 32     | 0.938 | valid       |
|                |           | 3           | 5       | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4  | 4  | 1  | 1  | 3  | 4  | 1  | 4  | 22 | 32     | 0.688 | tidak valid |
|                |           | 4           | 5       | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |
|                |           | 5           | 5       | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |
|                | 2         | 6           | 5       | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4  | 3  | 1  | 1  | 3  | 4  | 1  | 4  | 21 | 32     | 0.656 | tidak valid |
|                |           | 7           | 5       | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 3  | 0  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 22 | 32     | 0.688 | tidak valid |
|                |           | 8           | 5       | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |
|                |           | 9           | 5       | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 1  | 4  | 25 | 32     | 0.781 | valid       |
|                |           | 10          | 5       | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 0  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |
| 2              | 1         | 11          | 5       | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29 | 32     | 0.906 | valid       |
|                |           | 12          | 5       | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 30 | 32     | 0.938 | valid       |
|                |           | 13          | 5       | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 30 | 32     | 0.938 | valid       |
|                |           | 14          | 5       | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |
|                |           | 15          | 5       | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |
|                | 2         | 16          | 5       | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 1  | 0  | 3  | 4  | 3  | 4  | 23 | 32     | 0.719 | tidak valid |
|                |           | 17          | 5       | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |
|                |           | 18          | 5       | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 0  | 0  | 3  | 4  | 3  | 4  | 22 | 32     | 0.688 | tidak valid |
|                |           | 19          | 5       | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29 | 32     | 0.906 | valid       |
|                |           | 20          | 5       | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4  | 3  | 2  | 1  | 2  | 4  | 3  | 4  | 23 | 32     | 0.719 | tidak valid |
| 3              | 1         | 21          | 5       | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 30 | 32     | 0.938 | valid       |
|                |           | 22          | 5       | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |
|                |           | 23          | 5       | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |
|                |           | 24          | 5       | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 1  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 24 | 32     | 0.750 | valid       |
|                |           | 25          | 5       | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29 | 32     | 0.906 | valid       |
|                |           | 26          | 5       | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 25 | 32     | 0.781 | valid       |
|                |           | 27          | 5       | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 1  | 0  | 4  | 4  | 3  | 4  | 24 | 32     | 0.750 | valid       |
|                |           | 28          | 5       | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |
|                |           | 29          | 5       | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |
|                |           | 30          | 5       | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29 | 32     | 0.906 | valid       |

| Stres Kerja |           |             |         |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |        |       |             |  |
|-------------|-----------|-------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|-------|-------------|--|
| Aspek       | Indikator | Nomor Aitem | Penilai |   |   |   |   |   |   |   | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | ΣS | n(c-1) | V     | Ket         |  |
|             |           |             | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |        |       |             |  |
| 1           | 1         | 1           | 5       | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 3  | 2  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 24 | 32     | 0.750 | valid       |  |
|             |           | 2           | 5       | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |  |
|             | 2         | 3           | 5       | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |  |
|             |           | 4           | 5       | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 0  | 1  | 3  | 4  | 4  | 4  | 24 | 32     | 0.750 | valid       |  |
|             | 3         | 5           | 5       | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |  |
|             |           | 6           | 5       | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 29 | 32     | 0.906 | valid       |  |
|             | 4         | 7           | 5       | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 4  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |  |
|             |           | 8           | 5       | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |  |
|             |           | 9           | 5       | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |  |
| 2           | 1         | 10          | 5       | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |  |
|             |           | 11          | 5       | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 2  | 4  | 24 | 32     | 0.750 | valid       |  |
|             | 2         | 12          | 5       | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |  |
|             |           | 13          | 5       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 31 | 32     | 0.969 | valid       |  |
|             | 3         | 14          | 5       | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |  |
|             |           | 15          | 5       | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 29 | 32     | 0.906 | valid       |  |
|             | 4         | 16          | 5       | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |  |
|             |           | 17          | 5       | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |  |
|             | 5         | 18          | 5       | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 0  | 0  | 3  | 4  | 3  | 4  | 22 | 32     | 0.688 | tidak valid |  |
|             |           | 19          | 5       | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31 | 32     | 0.969 | valid       |  |
| 6           | 20        | 5           | 5       | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 27 | 32 | 0.844  | valid |             |  |
|             | 21        | 5           | 5       | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 30 | 32 | 0.938  | valid |             |  |
| 3           | 1         | 22          | 5       | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 1  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 25 | 32     | 0.781 | valid       |  |
|             |           | 23          | 5       | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 2  | 1  | 2  | 4  | 3  | 4  | 24 | 32     | 0.750 | valid       |  |
|             | 2         | 24          | 5       | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 0  | 1  | 3  | 4  | 4  | 4  | 24 | 32     | 0.750 | valid       |  |
|             |           | 25          | 5       | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |  |
|             | 3         | 26          | 5       | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 4  | 4  | 26 | 32     | 0.813 | valid       |  |
|             |           | 27          | 5       | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |  |
|             | 4         | 28          | 5       | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 1  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 27 | 32     | 0.844 | valid       |  |
|             |           | 29          | 5       | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |  |
|             | 5         | 30          | 5       | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 3  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 28 | 32     | 0.875 | valid       |  |
|             |           | 31          | 5       | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 29 | 32     | 0.906 | valid       |  |
| 6           | 32        | 5           | 5       | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 1  | 1  | 3  | 4  | 4  | 4  | 25 | 32 | 0.781  | valid |             |  |
|             | 33        | 5           | 5       | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 28 | 32 | 0.875  | valid |             |  |

## Lampiran 2 Skala Uji Coba

### SKALA UJI COBA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Salam Sejahtera bagi kita semua

Om Swastiastu

Namo Buddhaya

Kepada responden yang terhormat,

Perkenalkan, saya Dhea Kurniaty Paputungan. Saya adalah mahasiswi Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir/skripsi saya mengenai pengaruh regulasi emosi terhadap tingkat stres pada perawat di rumah sakit. Saya ingin meminta bantuan kepada saudara-saudari untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Semua data dan jawaban dari Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Kriteria partisipan yang mengisi kuesioner ini adalah laki-laki dan perempuan berprofesi sebagai perawat.

Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang akan Anda jawab dengan pilihan jawaban yang kira-kira paling sesuai dengan gambaran diri Anda. Mohon untuk diisi dengan jujur dan apa adanya karena tidak ada jawaban yang akan dianggap benar atau salah. Peneliti akan memberikan penghargaan berupa saldo digital kepada partisipan yang beruntung, yang ditentukan melalui pengundian acak. Oleh karena itu, diharapkan agar mencantumkan nomor handphone yang aktif.

Saya ucapkan terima kasih banyak atas partisipasi dan kesungguhan saudara-saudari dalam mengisi skala uji coba ini. Apabila ada pertanyaan, silakan hubungi saya melalui email [dheaniatypaputungan@gmail.com](mailto:dheaniatypaputungan@gmail.com).

Hormat saya,  
Dhea Kurniaty Paputungan

**Identitas**

Nama/Inisial :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Status Hubungan :  
 Jumlah Saudara :  
 Anak ke- :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Masa Kerja :

Pilihlah salah satu respon yang paling menggambarkan diri Anda.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

**BAGIAN I**

| No. Aitem | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|-----------|--|----|---|----|-----|
| 1         | Saya sedih ketika melihat pasien mengalami kesulitan.                                  |    |   |    |     |
| 2         | Saya merasa puas ketika pekerjaan selesai tepat waktu.                                 |    |   |    |     |
| 3         | Saya bangga ketika dipuji oleh pasien.   |    |   |    |     |
| 4         | Saya tidak punya waktu untuk memikirkan emosi saya sendiri saat merawat pasien.        |    |   |    |     |
| 5         | Saya malu jika melakukan kesalahan saat bekerja.                                       |    |   |    |     |
| 6         | Saya sering merasa sedih tanpa sebab.  |    |   |    |     |
| 7         | Saya mampu mengatasi permasalahan dengan baik saat terjadi masalah dengan rekan kerja. |    |   |    |     |
| 8         | Saya tidak begitu peka terhadap perubahan emosi saya.                                  |    |   |    |     |
| 9         | Saya memahami bahwa emosi saya dapat mempengaruhi interaksi dengan pasien.             |    |   |    |     |
| 10        | Ketika tertekan, saya selalu menenangkan diri terlebih dahulu sebelum memulai          |    |   |    |     |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | pekerjaan lain.  |  |  |  |  |
| 11 | Saya tetap memberikan pelayanan yang ramah meskipun pasien sering kali membuat saya kesal.             |  |  |  |  |
| 12 | Ketika saya marah, saya memilih untuk diam sejenak dan mengambil nafas dalam-dalam.                    |  |  |  |  |
| 13 | Ketika stres karena pekerjaan, saya akan mendengarkan musik.   |  |  |  |  |
| 14 | Saya tidak bisa bekerja dengan baik saat merasa cemas.   |  |  |  |  |
| 15 | Saya tidak marah ketika ditegur oleh atasan di depan rekan kerja.                                      |  |  |  |  |
| 16 | Saya tetap bersikap tegar di depan pasien walaupun saya sedih melihat keadaan pasien.                  |  |  |  |  |
| 17 | Saya selalu mencari cara menghibur diri ketika stres bekerja.  |  |  |  |  |
| 18 | Saya menahan rasa marah agar tidak merugikan orang lain.   |  |  |  |  |
| 19 | Saya merasa sulit memisahkan emosi pribadi dengan emosi yang terjadi saat bekerja.                     |  |  |  |  |
| 20 | Saya tidak bisa berkonsentrasi saat bekerja di bawah tekanan.  |  |  |  |  |
| 21 | Saya menjadikan teguran dari atasan sebagai evaluasi diri.   |  |  |  |  |
| 22 | Saya sulit untuk bangkit lagi ketika merasa gagal.   |  |  |  |  |
| 23 | Saya memilih beribadah untuk menghilangkan rasa marah.   |  |  |  |  |
| 24 | Tuntutan pekerjaan yang banyak sering membuat saya putus asa.  |  |  |  |  |
| 25 | Tidak ada yang bisa saya lakukan untuk membuat suasana hati saya menjadi lebih baik.                   |  |  |  |  |
| 26 | Saya mengalihkan rasa sedih dengan menonton komedi untuk mengembalikan semangat saya.                  |  |  |  |  |
| 27 | Saya akan berlarut-larut dalam kesedihan ketika mendapat komplain dari pasien.                         |  |  |  |  |
| 28 | Ketika saya gagal menangani pasien, saya akan mengevaluasi kegagalan tersebut agar tidak terjadi lagi. |  |  |  |  |

**BAGIAN II**

| <b>No. Aitem</b> | <b>Pernyataan</b>  | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|------------------|--|-----------|----------|-----------|------------|
| 1                | Tekanan darah saya mendadak meningkat saat bekerja pada shift siang.                 |           |          |           |            |
| 2                | Saat stres bekerja, saya sering mengalami peningkatan tekanan darah.                 |           |          |           |            |
| 3                | Kurangnya relaksasi saat bekerja sering kali membuat tekanan darah saya meningkat.   |           |          |           |            |
| 4                | Saya menjaga tekanan darah saya tetap stabil dan konsisten dengan teknik pernapasan. |           |          |           |            |
| 5                | Tekanan darah saya tetap normal walaupun saya melakukan banyak pekerjaan seharian.   |           |          |           |            |
| 6                | Saya sering mengalami sakit kepala jika menangani pasien terlalu banyak.             |           |          |           |            |
| 7                | Kepala saya sering tiba-tiba nyeri saat merawat pasien.                              |           |          |           |            |
| 8                | Saya sering sakit kepala akibat stres bekerja.                                       |           |          |           |            |
| 9                | Saya secara aktif menghindari pemicu sakit kepala di lingkungan kerja.               |           |          |           |            |
| 10               | Saya hampir tidak pernah mengalami sakit kepala selama bekerja.                      |           |          |           |            |
| 11               | Jantung saya berdegup kencang ketika melihat pasien dalam keadaan darurat.           |           |          |           |            |
| 12               | Detak jantung saya sering meningkat akibat stres bekerja.                            |           |          |           |            |
| 13               | Saya merasa jantung saya berdetak cepat saat situasi sedang kritis.                  |           |          |           |            |
| 14               | Jantung saya berdetak normal saat melakukan tugas-tugas perawatan.                   |           |          |           |            |
| 15               | Saya tetap tenang ketika membersihkan pasien yang terluka parah.                     |           |          |           |            |
| 16               | Saya sering merasa nyeri di dada kiri ketika kelelahan bekerja.                      |           |          |           |            |
| 17               | Saya cepat merasa lelah walaupun hanya melakukan pekerjaan sepele.                   |           |          |           |            |
| 18               | Saya tidak mengalami gejala penyakit jantung meskipun ada tekanan saat bekerja.      |           |          |           |            |
| 19               | Saya aktif menjaga kesehatan jantung saya.   |           |          |           |            |
| 20               | Akhir-akhir ini saya sering mengeluarkan keringat berlebih saat merawat pasien.      |           |          |           |            |
| 21               | Saya sering merasa nyeri di leher dan punggung apabila terlalu lama bekerja.         |           |          |           |            |
| 22               | Tubuh saya sering tiba-tiba terasa kaku dan  |           |          |           |            |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | sulit untuk digerakkan saat sedang bekerja.  |  |  |  |  |
| 23 | Stres bekerja sering kali membuat saya merasa tegang dan sulit untuk rileks.                                 |  |  |  |  |
| 24 | Saya tidak merasa terbebani atau tegang secara berlebihan saat bekerja.                                      |  |  |  |  |
| 25 | Saya bisa bekerja dengan tenang walaupun ada masalah.  |  |  |  |  |
| 26 | Saya merasa cemas ketika tidak bisa menangani pasien sesuai SOP.   |  |  |  |  |
| 27 | Saya khawatir pasien tidak merasa puas dengan perawatan yang saya berikan.                                   |  |  |  |  |
| 28 | Saya merasa cemas saat menghadapi situasi stres di tempat kerja.   |  |  |  |  |
| 29 | Saya fokus pada tugas-tugas perawatan tanpa ada cemas yang mengganggu.                                       |  |  |  |  |
| 30 | Saya merasa senang menjadi perawat karena dapat menolong orang lain.   |  |  |  |  |
| 31 | Saya mudah marah ketika berhadapan dengan pasien yang menganggap dirinya lebih paham dalam penanganan medis. |  |  |  |  |
| 32 | Saya merasa marah dan mudah tersinggung dalam situasi yang sebenarnya tidak begitu memicu kemarahan.         |  |  |  |  |
| 33 | Saya menjadi mudah marah saat stres bekerja.   |  |  |  |  |
| 34 | Saya tidak mudah terpancing emosi.   |  |  |  |  |
| 35 | Saya tidak mudah marah walaupun rekan kerja masih kurang mahir dalam pekerjaan.                              |  |  |  |  |
| 36 | Lingkungan kerja kerap kali membuat saya jenuh.  |  |  |  |  |
| 37 | Merawat pasien sering kali terasa membosankan.   |  |  |  |  |
| 38 | Saya merasa bosan dengan rutinitas perawat yang monoton.   |  |  |  |  |
| 39 | Saya sangat menikmati pekerjaan saya sebagai perawat.  |  |  |  |  |
| 40 | Saya berusaha untuk melakukan yang terbaik saat bekerja.   |  |  |  |  |
| 41 | Saat mendapatkan pekerjaan, sesegera mungkin saya akan menyelesaikannya.                                     |  |  |  |  |
| 42 | Saya cenderung menunda pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan.  |  |  |  |  |
| 43 | Saya kesulitan untuk memulai pekerjaan saat  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | dalam keadaan stres.  |  |  |  |  |
| 44 | Saya tidak suka menunda pekerjaan.  |  |  |  |  |
| 45 | Saya menghabiskan waktu bermain handphone untuk menghindari merawat pasien.                     |  |  |  |  |
| 46 | Gaji yang tidak sesuai dengan jam kerja membuat saya merasa tidak puas bekerja sebagai perawat. |  |  |  |  |
| 47 | Bekerja sebagai perawat bukan suatu pencapaian yang memuaskan bagi saya.                        |  |  |  |  |
| 48 | Saya merasa tidak puas dengan situasi tempat kerja yang kurang dukungan tim.                    |  |  |  |  |
| 49 | Saya merasa puas bekerja sebagai perawat.   |  |  |  |  |
| 50 | Saya memiliki kepuasan tersendiri ketika melihat pasien yang saya rawat bisa sembuh.            |  |  |  |  |
| 51 | Fasilitas kerja yang kurang memadai membuat saya malas merawat pasien.                          |  |  |  |  |
| 52 | Saya merasa sulit untuk fokus dan merawat pasien secara efisien.                                |  |  |  |  |
| 53 | Saya merasa tidak produktif saat mengalami stres bekerja.                                       |  |  |  |  |
| 54 | Saya selalu memberikan perawatan berkualitas kepada pasien.                                     |  |  |  |  |
| 55 | Saya mampu merawat 10 pasien seorang diri.  |  |  |  |  |
| 56 | Dalam 1 bulan bekerja saya bisa tidak hadir 3x tanpa alasan.                                    |  |  |  |  |
| 57 | Saya sering mengambil cuti berkepanjangan.  |  |  |  |  |
| 58 | Saya sering absen mendadak karena stres dengan tuntutan pekerjaan..                             |  |  |  |  |
| 59 | Saya merasa penting untuk hadir setiap hari di tempat kerja.                                    |  |  |  |  |
| 60 | Saya tidak pernah absen bekerja kecuali terjadi hal-hal yang penting.                           |  |  |  |  |
| 61 | Saya beberapa kali memikirkan untuk berhenti bekerja.   |  |  |  |  |
| 62 | Saya merasa tidak memiliki motivasi untuk terus bekerja.  |  |  |  |  |
| 63 | Saya ingin mengambil istirahat lebih lama dan menghabiskan waktu dengan keluarga.               |  |  |  |  |
| 64 | Saya menikmati pekerjaan saya sebagai perawat.  |  |  |  |  |
| 65 | Saya berharap bisa bekerja sebagai perawat dalam waktu yang lama.                               |  |  |  |  |
| 66 | Saya menjadi kehilangan nafsu makan ketika teringat pekerjaan yang menumpuk.                    |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 67 | Ketika stres bekerja, saya sering makan makanan tidak sehat secara berlebihan. |  |  |  |  |
| 68 | Saya sering mengalami gangguan makan.  |  |  |  |  |
| 69 | Saya menjaga pola makan yang sehat selama bekerja                              |  |  |  |  |
| 70 | Saya memiliki nafsu makan yang normal.   |  |  |  |  |
| 71 | Beratnya pekerjaan sebagai perawat membuat saya sulit tidur nyenyak.           |  |  |  |  |
| 72 | Saya sering terbangun di malam hari dan sulit untuk kembali tidur lagi.        |  |  |  |  |
| 73 | Saya sering mengalami insomnia karena stres dengan tuntutan pekerjaan.         |  |  |  |  |
| 74 | Saya memiliki tidur yang berkualitas.  |  |  |  |  |
| 75 | Saya tidak memiliki kesulitan untuk tidur lelap.                               |  |  |  |  |
| 76 | Belakangan ini saya menghabiskan lebih banyak rokok daripada biasanya.         |  |  |  |  |
| 77 | Ketika stres bekerja, saya akan merokok lebih sering.                          |  |  |  |  |
| 78 | Sebelum memulai pekerjaan, saya selalu merokok terlebih dahulu.                |  |  |  |  |
| 79 | Saya menjauhi kebiasaan merokok untuk menjaga kesehatan saya.                  |  |  |  |  |
| 80 | Walaupun tuntutan pekerjaan tinggi, saya tidak akan merokok.                   |  |  |  |  |

### Lampiran 3 Tabulasi Skala Uji Coba

| s  | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | x11 | x12 | x13 | x14 | x15 | x16 | x17 | x18 | x19 | x20 | x21 | x22 | x23 | x24 | x25 | x26 | x27 | x28 | x  |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 1  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 83 |
| 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 85 |
| 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 82 |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 86 |
| 5  | 3  | 4  | 3  | 2  | 1  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 78 |
| 6  | 3  | 4  | 4  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 83 |
| 7  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 95 |
| 8  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 82 |
| 9  | 3  | 4  | 4  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 78 |
| 10 | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 80 |
| 11 | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 81 |
| 12 | 4  | 4  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   | 86 |
| 13 | 3  | 4  | 4  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 4   | 87 |
| 14 | 3  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 77 |
| 15 | 3  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 87 |
| 16 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 74 |
| 17 | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 4   | 80 |
| 18 | 3  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 89 |
| 19 | 2  | 4  | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 87 |
| 20 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 80 |
| 21 | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 93 |
| 22 | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 86 |
| 23 | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 86 |
| 24 | 3  | 4  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 72 |
| 25 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 79 |
| 26 | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 4   | 3   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 96 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 27 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 79 |    |    |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 87 |    |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4  | 82 |    |
| 30 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 78 |    |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3  | 74 |    |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 93 |    |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4  | 83 |    |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 87 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3  | 84 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 94 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3  | 76 |    |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3  | 81 |    |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 83 |    |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 91 |    |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 97 |    |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 90 |    |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 77 |    |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 81 |    |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 88 |    |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 80 |    |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4  | 95 |    |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 84 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 83 |    |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 84 |    |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3  | 72 |    |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 84 |    |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 82 |    |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 78 |    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 86 |    |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3  | 71 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3  | 75 |
| 58 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4  | 95 |
| 59 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 76 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 83 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 82 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 73 |
| 63 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 85 |
| 64 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 80 |
| 65 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3  | 70 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 92 |
| 67 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2  | 89 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 78 |
| 69 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 80 |
| 70 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 80 |
| 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 80 |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 83 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 83 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 80 |
| 75 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 80 |
| 76 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4  | 95 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 87 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 83 |    |

| s  | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | y11 | y12 | y13 | y14 | y15 | y16 | y17 | y18 | y19 | y20 | y21 | y22 | y23 | y24 | y25 | y26 | y27 | y28 | y29 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   |
| 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 1   |
| 5  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   |
| 6  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 7  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 8  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 9  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 10 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 11 | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 12 | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4   | 3   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 4   | 2   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 13 | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 14 | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 15 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 16 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 17 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 18 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 19 | 4  | 3  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 1   | 4   | 4   | 2   | 4   | 1   | 1   | 3   | 4   | 4   | 1   |
| 20 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 21 | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 1   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   |
| 22 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 23 | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 2  | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   |
| 24 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 25 | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 26 | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3   | 4   | 2   | 4   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 1   |
| 27 | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 4   | 2   | 1   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 1   | 4   | 3   | 1   | 1   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |   |   |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 32 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |   |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 |   |
| 34 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |   |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |   |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 |   |
| 39 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |   |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 47 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |   |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 51 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 53 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |   |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 56 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 |   |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 61 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 63 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 66 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |   |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 72 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 74 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 75 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 76 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 77 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |

| y30 | y31 | y32 | y33 | y34 | y35 | y36 | y37 | y38 | y39 | y40 | y41 | y42 | y43 | y44 | y45 | y46 | y47 | y48 | y49 | y50 | y51 | y52 | y53 | y54 | y55 | y56 | y57 | y58 | y59 |   |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   |   |
| 1   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 1   | 3   | 1   | 2   | 1   | 2   |   |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 1   | 4   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 1   | 1   |   |
| 1   | 4   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   |   |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   |   |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 4   | 1   | 4   | 1   | 1   | 4   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   |   |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 1   |   |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |   |
| 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   |   |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 4   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   |   |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   |   |
| 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   |   |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 3   | 1   | 1   | 1   |     |   |
| 1   | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   |   |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 3   | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   |   |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |   |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |   |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |   |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |   |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |   |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |   |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |   |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |   |
| 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 |   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |   |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 |   |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |   |

| y60 | y61 | y62 | y63 | y64 | y65 | y66 | y67 | y68 | y69 | y70 | y71 | y72 | y73 | y74 | y75 | y76 | y77 | y78 | y79 | y80 | y   |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 168 |
| 1   | 2   | 2   | 4   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 162 |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 174 |
| 1   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 159 |
| 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 141 |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 173 |
| 1   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 167 |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 164 |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 178 |
| 2   | 3   | 2   | 4   | 1   | 1   | 4   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 170 |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 180 |
| 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 172 |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 180 |
| 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 182 |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 153 |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 195 |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 176 |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 173 |
| 1   | 4   | 2   | 3   | 1   | 2   | 3   | 4   | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 185 |
| 2   | 3   | 2   | 4   | 1   | 1   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 176 |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 179 |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 150 |
| 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 117 |
| 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 198 |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 158 |
| 1   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 149 |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 1   | 1   | 201 |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 166 |
| 3   | 4   | 2   | 4   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 3   | 2   | 4   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 4   | 195 |
| 1   | 4   | 2   | 3   | 2   | 1   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 189 |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 207 |
| 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 164 |
| 1   | 3   | 3   | 3   | 2   | 1   | 4   | 2   | 3   | 2   | 1   | 4   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 183 |
| 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 170 |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 178 |
| 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 3   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 142 |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 193 |
| 3   | 2   | 2   | 4   | 1   | 1   | 4   | 2   | 2   | 1   | 1   | 4   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 195 |
| 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 159 |
| 1   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 160 |
| 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 137 |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 165 |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 191 |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 180 |
| 1   | 3   | 1   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 162 |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 203 |
| 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 1   | 4   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 198 |
| 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 4   | 162 |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 158 |
| 1   | 1   | 1   | 4   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 155 |
| 1   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 174 |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 177 |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 1   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 191 |
| 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 185 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |     |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 152 |     |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4   | 208 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2   | 206 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3   | 142 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1   | 198 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2   | 171 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 193 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3   | 206 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3   | 159 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 177 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2   | 209 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3   | 182 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1   | 130 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4   | 187 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 178 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 178 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 178 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2   | 198 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 168 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1   | 176 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1   | 184 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1   | 135 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1   | 171 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1   | 174 |

### Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

#### RELIABILITAS SKALA REGULASI EMOSI SEBELUM AITEM DIBUANG

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .782             | 28         |

Item-Total Statistics

|          | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| VAR00001 | 80.0385                       | 37.336                            | .222                                 | .779                                |
| VAR00002 | 79.4231                       | 36.481                            | .462                                 | .769                                |
| VAR00003 | 79.8974                       | 37.106                            | .261                                 | .777                                |
| VAR00004 | 80.1667                       | 38.271                            | .092                                 | .785                                |
| VAR00005 | 81.4487                       | 39.705                            | -.111                                | .798                                |
| VAR00006 | 80.3846                       | 35.149                            | .388                                 | .770                                |
| VAR00007 | 79.9103                       | 37.096                            | .322                                 | .775                                |
| VAR00008 | 80.4872                       | 36.669                            | .263                                 | .777                                |
| VAR00009 | 80.0513                       | 37.997                            | .121                                 | .784                                |
| VAR00010 | 79.9487                       | 36.880                            | .282                                 | .776                                |
| VAR00011 | 79.8718                       | 35.568                            | .536                                 | .765                                |
| VAR00012 | 79.8333                       | 36.141                            | .512                                 | .767                                |
| VAR00013 | 80.0769                       | 35.760                            | .389                                 | .770                                |
| VAR00014 | 80.9744                       | 38.493                            | .063                                 | .786                                |
| VAR00015 | 80.4487                       | 38.952                            | -.017                                | .792                                |
| VAR00016 | 79.9231                       | 36.721                            | .425                                 | .771                                |
| VAR00017 | 79.9231                       | 36.098                            | .545                                 | .766                                |
| VAR00018 | 79.9103                       | 35.304                            | .544                                 | .763                                |
| VAR00019 | 80.5000                       | 35.994                            | .349                                 | .773                                |
| VAR00020 | 80.9231                       | 39.007                            | -.025                                | .792                                |
| VAR00021 | 79.8205                       | 36.097                            | .429                                 | .769                                |
| VAR00022 | 80.2051                       | 34.996                            | .458                                 | .766                                |
| VAR00023 | 79.7564                       | 37.200                            | .297                                 | .776                                |
| VAR00024 | 80.5641                       | 38.275                            | .058                                 | .789                                |
| VAR00025 | 80.2692                       | 34.355                            | .560                                 | .760                                |
| VAR00026 | 80.0641                       | 36.321                            | .369                                 | .772                                |
| VAR00027 | 80.1410                       | 35.240                            | .432                                 | .768                                |
| VAR00028 | 79.8462                       | 36.002                            | .510                                 | .767                                |

**Scale Statistics**

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 83.1410 | 39.214   | 6.26208        | 28         |

SETELAH AITEM DIBUANG

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .834             | 16         |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00002 | 46.4359                    | 22.041                         | .523                             | .822                             |
| VAR00006 | 47.3974                    | 20.944                         | .424                             | .828                             |
| VAR00007 | 46.9231                    | 22.617                         | .354                             | .829                             |
| VAR00011 | 46.8846                    | 21.584                         | .533                             | .820                             |
| VAR00012 | 46.8462                    | 22.080                         | .498                             | .823                             |
| VAR00013 | 47.0897                    | 22.005                         | .334                             | .832                             |
| VAR00016 | 46.9359                    | 22.295                         | .470                             | .824                             |
| VAR00017 | 46.9359                    | 21.827                         | .587                             | .819                             |
| VAR00018 | 46.9231                    | 21.215                         | .574                             | .817                             |
| VAR00019 | 47.5128                    | 22.357                         | .266                             | .837                             |
| VAR00021 | 46.8333                    | 21.907                         | .443                             | .825                             |
| VAR00022 | 47.2179                    | 21.134                         | .451                             | .825                             |
| VAR00025 | 47.2821                    | 20.699                         | .543                             | .818                             |
| VAR00026 | 47.0769                    | 22.150                         | .367                             | .829                             |
| VAR00027 | 47.1538                    | 21.171                         | .450                             | .825                             |
| VAR00028 | 46.8590                    | 21.889                         | .515                             | .822                             |

**Scale Statistics**

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 50.1538 | 24.470   | 4.94667        | 16         |

## RELIABILITAS SKALA STRES KERJA SEBELUM AITEM DIBUANG

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921             | 80         |

## Item-Total Statistics

|          | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| VAR00001 | 172.5455                      | 335.541                           | .225                                 | .921                                |
| VAR00002 | 172.4935                      | 333.990                           | .304                                 | .921                                |
| VAR00003 | 172.4416                      | 334.381                           | .304                                 | .921                                |
| VAR00004 | 172.8831                      | 337.605                           | .156                                 | .922                                |
| VAR00005 | 172.8571                      | 337.729                           | .174                                 | .921                                |
| VAR00006 | 172.1558                      | 333.449                           | .272                                 | .921                                |
| VAR00007 | 172.5714                      | 332.064                           | .379                                 | .920                                |
| VAR00008 | 172.3117                      | 329.849                           | .458                                 | .920                                |
| VAR00009 | 172.6883                      | 340.902                           | .002                                 | .922                                |
| VAR00010 | 172.2338                      | 342.576                           | -.073                                | .923                                |
| VAR00011 | 172.1039                      | 335.463                           | .259                                 | .921                                |
| VAR00012 | 172.4545                      | 329.541                           | .496                                 | .920                                |
| VAR00013 | 172.1039                      | 336.068                           | .221                                 | .921                                |
| VAR00014 | 172.9351                      | 341.140                           | -.006                                | .922                                |
| VAR00015 | 172.9221                      | 335.968                           | .299                                 | .921                                |
| VAR00016 | 172.7013                      | 332.581                           | .421                                 | .920                                |
| VAR00017 | 172.7532                      | 331.504                           | .467                                 | .920                                |
| VAR00018 | 172.5195                      | 339.990                           | .040                                 | .922                                |
| VAR00019 | 172.8961                      | 340.094                           | .056                                 | .922                                |
| VAR00020 | 172.5455                      | 336.462                           | .173                                 | .922                                |
| VAR00021 | 172.2338                      | 333.629                           | .302                                 | .921                                |
| VAR00022 | 172.7143                      | 332.786                           | .495                                 | .920                                |
| VAR00023 | 172.3117                      | 331.059                           | .436                                 | .920                                |
| VAR00024 | 172.5714                      | 335.669                           | .241                                 | .921                                |
| VAR00025 | 172.7403                      | 338.853                           | .139                                 | .921                                |
| VAR00026 | 171.8701                      | 340.325                           | .035                                 | .922                                |
| VAR00027 | 171.8831                      | 336.184                           | .292                                 | .921                                |
| VAR00028 | 172.1818                      | 331.282                           | .423                                 | .920                                |
| VAR00029 | 172.8442                      | 335.344                           | .330                                 | .921                                |
| VAR00030 | 173.3117                      | 330.981                           | .497                                 | .920                                |
| VAR00031 | 172.2338                      | 336.287                           | .183                                 | .922                                |

|          |          |         |      |      |
|----------|----------|---------|------|------|
| VAR00032 | 172.6364 | 331.024 | .485 | .920 |
| VAR00033 | 172.4935 | 330.306 | .508 | .920 |
| VAR00034 | 172.6494 | 335.889 | .238 | .921 |
| VAR00035 | 172.6234 | 339.080 | .089 | .922 |
| VAR00036 | 172.3766 | 333.790 | .303 | .921 |
| VAR00037 | 172.6883 | 333.165 | .404 | .920 |
| VAR00038 | 172.4805 | 334.306 | .289 | .921 |
| VAR00039 | 173.0649 | 330.798 | .478 | .920 |
| VAR00040 | 173.2338 | 330.050 | .487 | .920 |
| VAR00041 | 173.0519 | 331.129 | .449 | .920 |
| VAR00042 | 172.7922 | 330.509 | .418 | .920 |
| VAR00043 | 172.3896 | 333.873 | .300 | .921 |
| VAR00044 | 172.9740 | 331.657 | .357 | .920 |
| VAR00045 | 172.9870 | 327.724 | .558 | .919 |
| VAR00046 | 172.0260 | 334.447 | .218 | .922 |
| VAR00047 | 172.6234 | 333.343 | .337 | .921 |
| VAR00048 | 172.1429 | 338.045 | .121 | .922 |
| VAR00049 | 173.1558 | 331.660 | .466 | .920 |
| VAR00050 | 173.2727 | 331.754 | .440 | .920 |
| VAR00051 | 172.4675 | 331.226 | .423 | .920 |
| VAR00052 | 172.5844 | 328.693 | .625 | .919 |
| VAR00053 | 172.3377 | 331.332 | .440 | .920 |
| VAR00054 | 173.0000 | 333.079 | .415 | .920 |
| VAR00055 | 172.5325 | 335.700 | .202 | .921 |
| VAR00056 | 172.9740 | 324.420 | .687 | .918 |
| VAR00057 | 172.9091 | 327.031 | .574 | .919 |
| VAR00058 | 172.8701 | 323.878 | .695 | .918 |
| VAR00059 | 172.9610 | 332.564 | .372 | .920 |
| VAR00060 | 173.0779 | 328.468 | .524 | .919 |
| VAR00061 | 172.4156 | 328.614 | .483 | .920 |
| VAR00062 | 172.7792 | 331.832 | .522 | .920 |
| VAR00063 | 172.1039 | 328.779 | .436 | .920 |
| VAR00064 | 173.1039 | 333.015 | .413 | .920 |
| VAR00065 | 173.0390 | 333.748 | .346 | .920 |
| VAR00066 | 172.2338 | 331.760 | .358 | .920 |
| VAR00067 | 172.3506 | 331.283 | .397 | .920 |
| VAR00068 | 172.4545 | 329.251 | .476 | .920 |
| VAR00069 | 172.7273 | 338.727 | .110 | .922 |
| VAR00070 | 172.9091 | 335.768 | .320 | .921 |
| VAR00071 | 172.3377 | 329.621 | .500 | .920 |

|          |          |         |      |      |
|----------|----------|---------|------|------|
| VAR00072 | 172.4286 | 330.932 | .431 | .920 |
| VAR00073 | 172.5455 | 327.830 | .598 | .919 |
| VAR00074 | 172.6234 | 335.238 | .262 | .921 |
| VAR00075 | 172.6753 | 335.380 | .270 | .921 |
| VAR00076 | 173.2208 | 328.437 | .493 | .919 |
| VAR00077 | 173.2597 | 329.142 | .490 | .920 |
| VAR00078 | 173.1688 | 329.774 | .380 | .920 |
| VAR00079 | 173.0519 | 330.866 | .306 | .921 |
| VAR00080 | 172.8442 | 331.870 | .209 | .923 |

**Scale Statistics**

| Mean     | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 174.8312 | 341.274  | 18.47360       | 80         |

SETELAH AITEM DIBUANG

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .933             | 52         |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00002 | 107.2338                   | 229.208                        | .318                             | .932                             |
| VAR00003 | 107.1818                   | 229.151                        | .341                             | .932                             |
| VAR00007 | 107.3117                   | 228.086                        | .368                             | .932                             |
| VAR00008 | 107.0519                   | 226.918                        | .412                             | .932                             |
| VAR00012 | 107.1948                   | 225.554                        | .509                             | .931                             |
| VAR00016 | 107.4416                   | 227.987                        | .441                             | .932                             |
| VAR00017 | 107.4935                   | 226.622                        | .515                             | .931                             |
| VAR00021 | 106.9740                   | 229.394                        | .290                             | .933                             |
| VAR00022 | 107.4545                   | 227.593                        | .561                             | .931                             |
| VAR00023 | 107.0519                   | 227.445                        | .414                             | .932                             |
| VAR00028 | 106.9221                   | 227.389                        | .414                             | .932                             |
| VAR00029 | 107.5844                   | 231.588                        | .261                             | .933                             |
| VAR00030 | 108.0519                   | 226.445                        | .530                             | .931                             |
| VAR00032 | 107.3766                   | 226.212                        | .534                             | .931                             |
| VAR00033 | 107.2338                   | 226.787                        | .487                             | .931                             |
| VAR00036 | 107.1169                   | 229.868                        | .273                             | .933                             |

|          |          |         |      |      |
|----------|----------|---------|------|------|
| VAR00037 | 107.4286 | 229.327 | .370 | .932 |
| VAR00039 | 107.8052 | 227.054 | .465 | .931 |
| VAR00040 | 107.9740 | 226.026 | .497 | .931 |
| VAR00041 | 107.7922 | 227.588 | .422 | .932 |
| VAR00042 | 107.5325 | 225.700 | .462 | .931 |
| VAR00043 | 107.1299 | 229.299 | .303 | .933 |
| VAR00044 | 107.7143 | 227.286 | .368 | .932 |
| VAR00045 | 107.7273 | 223.333 | .608 | .930 |
| VAR00047 | 107.3636 | 228.524 | .359 | .932 |
| VAR00049 | 107.8961 | 227.805 | .450 | .931 |
| VAR00050 | 108.0130 | 227.197 | .465 | .931 |
| VAR00051 | 107.2078 | 227.272 | .418 | .932 |
| VAR00052 | 107.3247 | 224.591 | .658 | .930 |
| VAR00053 | 107.0779 | 227.468 | .428 | .932 |
| VAR00054 | 107.7403 | 229.168 | .386 | .932 |
| VAR00056 | 107.7143 | 221.180 | .707 | .929 |
| VAR00057 | 107.6494 | 223.178 | .602 | .930 |
| VAR00058 | 107.6104 | 220.978 | .701 | .929 |
| VAR00059 | 107.7013 | 228.607 | .354 | .932 |
| VAR00060 | 107.8182 | 224.967 | .520 | .931 |
| VAR00061 | 107.1558 | 225.160 | .476 | .931 |
| VAR00062 | 107.5195 | 226.858 | .581 | .931 |
| VAR00063 | 106.8442 | 225.449 | .421 | .932 |
| VAR00064 | 107.8442 | 228.633 | .416 | .932 |
| VAR00065 | 107.7792 | 229.306 | .344 | .932 |
| VAR00066 | 106.9740 | 227.394 | .368 | .932 |
| VAR00067 | 107.0909 | 227.715 | .371 | .932 |
| VAR00068 | 107.1948 | 226.080 | .449 | .931 |
| VAR00070 | 107.6494 | 231.889 | .252 | .933 |
| VAR00071 | 107.0779 | 225.836 | .501 | .931 |
| VAR00072 | 107.1688 | 227.537 | .399 | .932 |
| VAR00073 | 107.2857 | 224.812 | .574 | .931 |
| VAR00076 | 107.9610 | 223.538 | .559 | .931 |
| VAR00077 | 108.0000 | 224.026 | .564 | .931 |
| VAR00078 | 107.9091 | 224.215 | .454 | .931 |
| VAR00079 | 107.7922 | 227.035 | .297 | .933 |

**Scale Statistics**

| Mean     | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 109.5714 | 235.564  | 15.34809       | 52         |

## Lampiran 5 Hasil Uji Prasyarat dan Uji Korelasi

### UJI NORMALITAS

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 78                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 12.77450440             |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .108                    |
|                                  | Positive       | .108                    |
|                                  | Negative       | -.078                   |
| Test Statistic                   |                | .108                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .025 <sup>c</sup>       |
| Exact Sig. (2-tailed)            |                | .301                    |
| Point Probability                |                | .000                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### UJI LINEARITAS

|                                 |                |                             | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|---------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| stres kerja *<br>regulasi emosi | Between Groups | (Combined)<br>Linearity     | 12028.692      | 20 | 601.435     | 4.326  | .000 |
|                                 |                | Deviation from<br>Linearity | 7387.514       | 1  | 7387.514    | 53.139 | .000 |
|                                 |                |                             | 4641.178       | 19 | 244.273     | 1.757  | .053 |
|                                 | Within Groups  |                             | 7924.295       | 57 | 139.023     |        |      |
| Total                           |                |                             | 19952.987      | 77 |             |        |      |

## UJI HOMOGENITAS

## Test of Homogeneity of Variances

stres kerja

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 1.116            | 17  | 57  | .362 |

## TABEL FREKUENSI

## Statistics

|                    |         | regulasi emosi | stres kerja      |
|--------------------|---------|----------------|------------------|
| N                  | Valid   | 78             | 78               |
|                    | Missing | 0              | 0                |
| Mean               |         | 50.15          | 108.99           |
| Std. Error of Mean |         | .560           | 1.823            |
| Median             |         | 49.00          | 109.50           |
| Mode               |         | 48             | 108 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation     |         | 4.947          | 16.098           |
| Variance           |         | 24.470         | 259.130          |
| Range              |         | 21             | 76               |
| Minimum            |         | 40             | 64               |
| Maximum            |         | 61             | 140              |
| Sum                |         | 3912           | 8501             |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## regulasi emosi

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 40 | 1         | 1.3     | 1.3           | 1.3                |
|       | 41 | 1         | 1.3     | 1.3           | 2.6                |
|       | 42 | 2         | 2.6     | 2.6           | 5.1                |
|       | 43 | 2         | 2.6     | 2.6           | 7.7                |
|       | 44 | 2         | 2.6     | 2.6           | 10.3               |
|       | 45 | 4         | 5.1     | 5.1           | 15.4               |
|       | 46 | 2         | 2.6     | 2.6           | 17.9               |
|       | 47 | 7         | 9.0     | 9.0           | 26.9               |
|       | 48 | 12        | 15.4    | 15.4          | 42.3               |
|       | 49 | 8         | 10.3    | 10.3          | 52.6               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 50    | 8  | 10.3  | 10.3  | 62.8  |
| 51    | 4  | 5.1   | 5.1   | 67.9  |
| 52    | 5  | 6.4   | 6.4   | 74.4  |
| 53    | 2  | 2.6   | 2.6   | 76.9  |
| 54    | 4  | 5.1   | 5.1   | 82.1  |
| 55    | 2  | 2.6   | 2.6   | 84.6  |
| 56    | 1  | 1.3   | 1.3   | 85.9  |
| 57    | 2  | 2.6   | 2.6   | 88.5  |
| 59    | 4  | 5.1   | 5.1   | 93.6  |
| 60    | 3  | 3.8   | 3.8   | 97.4  |
| 61    | 2  | 2.6   | 2.6   | 100.0 |
| Total | 78 | 100.0 | 100.0 |       |

## stres kerja

|       |     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 64  | 1         | 1.3     | 1.3           | 1.3                   |
|       | 76  | 1         | 1.3     | 1.3           | 2.6                   |
|       | 78  | 2         | 2.6     | 2.6           | 5.1                   |
|       | 79  | 1         | 1.3     | 1.3           | 6.4                   |
|       | 83  | 1         | 1.3     | 1.3           | 7.7                   |
|       | 86  | 1         | 1.3     | 1.3           | 9.0                   |
|       | 90  | 1         | 1.3     | 1.3           | 10.3                  |
|       | 92  | 2         | 2.6     | 2.6           | 12.8                  |
|       | 93  | 1         | 1.3     | 1.3           | 14.1                  |
|       | 94  | 3         | 3.8     | 3.8           | 17.9                  |
|       | 95  | 1         | 1.3     | 1.3           | 19.2                  |
|       | 96  | 1         | 1.3     | 1.3           | 20.5                  |
|       | 97  | 2         | 2.6     | 2.6           | 23.1                  |
|       | 98  | 1         | 1.3     | 1.3           | 24.4                  |
|       | 99  | 3         | 3.8     | 3.8           | 28.2                  |
|       | 101 | 1         | 1.3     | 1.3           | 29.5                  |
|       | 102 | 1         | 1.3     | 1.3           | 30.8                  |
|       | 103 | 3         | 3.8     | 3.8           | 34.6                  |
|       | 104 | 2         | 2.6     | 2.6           | 37.2                  |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 105   | 2  | 2.6   | 2.6   | 39.7  |
| 107   | 1  | 1.3   | 1.3   | 41.0  |
| 108   | 5  | 6.4   | 6.4   | 47.4  |
| 109   | 2  | 2.6   | 2.6   | 50.0  |
| 110   | 4  | 5.1   | 5.1   | 55.1  |
| 111   | 2  | 2.6   | 2.6   | 57.7  |
| 112   | 1  | 1.3   | 1.3   | 59.0  |
| 113   | 5  | 6.4   | 6.4   | 65.4  |
| 114   | 1  | 1.3   | 1.3   | 66.7  |
| 115   | 1  | 1.3   | 1.3   | 67.9  |
| 116   | 4  | 5.1   | 5.1   | 73.1  |
| 117   | 1  | 1.3   | 1.3   | 74.4  |
| 119   | 2  | 2.6   | 2.6   | 76.9  |
| 120   | 1  | 1.3   | 1.3   | 78.2  |
| 121   | 1  | 1.3   | 1.3   | 79.5  |
| 123   | 2  | 2.6   | 2.6   | 82.1  |
| 124   | 2  | 2.6   | 2.6   | 84.6  |
| 126   | 1  | 1.3   | 1.3   | 85.9  |
| 130   | 1  | 1.3   | 1.3   | 87.2  |
| 132   | 2  | 2.6   | 2.6   | 89.7  |
| 133   | 1  | 1.3   | 1.3   | 91.0  |
| 134   | 1  | 1.3   | 1.3   | 92.3  |
| 135   | 2  | 2.6   | 2.6   | 94.9  |
| 137   | 1  | 1.3   | 1.3   | 96.2  |
| 138   | 1  | 1.3   | 1.3   | 97.4  |
| 139   | 1  | 1.3   | 1.3   | 98.7  |
| 140   | 1  | 1.3   | 1.3   | 100.0 |
| Total | 78 | 100.0 | 100.0 |       |

## UJI KORELASI

|                |                     | regulasi emosi | stres kerja |
|----------------|---------------------|----------------|-------------|
| regulasi emosi | Pearson Correlation | 1              | -.608**     |
|                | Sig. (2-tailed)     |                | .000        |
|                | N                   | 78             | 78          |
| stres kerja    | Pearson Correlation | -.608**        | 1           |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000           |             |
|                | N                   | 78             | 78          |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .608 <sup>a</sup> | .370     | .362              | 12.858                     |

a. Predictors: (Constant), regulasi emosi

## Lampiran 6 Surat Izin Penelitian

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>KEMENTERIAN AGAMA RI</b><br><b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN MANADO</b><br><b>FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH</b><br>Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado 95128 Telepon/Fax (0431) 860616/850774 |                     |
| Nomor   | : B. 92/In.25/F.III/TL.00.1/05/ 2023   | Manado, 12 Mei 2023 |
| Lampiran  | : -  |                     |
| Perihal   | : <i>Permohonan Izin Penelitian</i>  |                     |
| Kepada Yth :  | <i>Direktur RSUD Manado Medical Center</i>   |                     |
|   | Di.-   |                     |
|   | Tempat.  |                     |

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut dibawah ini :

|          |                              |
|----------|------------------------------|
| Nama     | : Dhea Kurniasty Paputungan  |
| N I M    | : 17.3.6.007                 |
| Semester | : XII (Dua Belas)            |
| Fakultas | : Ushuluddin Adab dan Dakwah |
| Prodi    | : Psikologi Islam (PSI)      |
| Alamat   | : Kel. Kombos Timur link. 4. |

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana yang berjudul : "*Pengaruh Regulasi Emosi Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit*"

Dengan Dosen Pembimbing :

1. **Dr. Edi Gunawan, S.HI., M.HI**
2. **Aris Soleman, M.Psi**

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan Mei s/d Juli 2023.

Demikian harapan kami dan terima kasih.

Wassalam

  
 Dekan  
 Dr. Edi Gunawan, M.HI  
 NIP. 1964071220090 11013

Tembusan :

1. Rektor IAIN Manado Sebagai Laporan



**RSU. MANADO MEDICAL CENTER**

*"LIVE FOR A BETTER LIFE"*

JLN. RAJAWALI NO. 8 PAAL 2 – MANADO

Terakreditasi oleh Lam - KPRS Nomor : 085/SERT-AKR/Lam-kprs/Set/XII/2022  
Website: <http://rsummc.com> e-mail: [rsummc@yahoo.co.id](mailto:rsummc@yahoo.co.id) Telp – 0431 86641



**SURAT KETERANGAN**

No.183/Sket/RSU-MMC/VI/2023

Sehubungan dengan surat dari Institut Agama Islam Negeri (**IAIN**) Manado No. B/320/In.25/F.III/TL.00.1/05/2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dhea Kurniaty Paputungan  
Nim : 1736007  
Fakultas / Jurusan : Ushuluddin Adab dan Dakwah / Psikologi Islam (PSI)  
Universitas/PT : Intitut Agama Islam Negeri (**IAIN**) Manado

Benar telah mengadakan Pengambilan Data Penelitian di RSU. Manado Medical Center Pada tanggal 16 – 16 Juni 2023 guna melengkapi data pada penyusunan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul: ***"Pengaruh Regulasi Emosi Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit"***.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk kebutuhan pemohon. Terima kasih

Manado, 21 Juni 2023

Direktur,

**RSU MANADO MEDICAL CENTER**  
JLN. RAJAWALI NO. 8 PAAL 2  
MANADO

**dr. Vini Hema Rut Gosal, M. Kes**

Tembusan :

Kepala Bidang Keperawatan  
Kepala Diklat RSU Manado Medical Center  
Yang bersangkutan  
Arsip