

**HUBUNGAN REGULASI EMOSI DENGAN STRES KERJA  
PADA PERAWAT DI RSUD MEURAXA  
KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**AFDHALUL ZIKRI  
NIM. 160901075**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022**

**HUBUNGAN REGULASI EMOSI DENGAN STRES KERJA  
PADA PERAWAT DI RSUD MEURAXA  
KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Oleh**

**Afdhalul Zikri  
NIM. 160901075**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
Baruwati, S.Ag., M.Si.  
NIP.197001032014111002

  
Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hans), M.Sc.  
NIP.199002022019032022

**HUBUNGAN REGULASI EMOSI DENGAN STRES KERJA  
PADA PERAWAT DI RSUD MEURAXA  
KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai  
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Diajukan Oleh:**

**Afdhalul Zikri  
NIM. 160901075**

**Pada Hari, Tanggal: Rabu, 19 Desember 2022  
Panitian Ujian Munaqasyah Skripsi**

**Ketua,**

**Barmawi, S.Ag., M.Si  
NIP.197001032014111002**

**Sekretaris,**

**Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons), M.Sc  
NIP.199002022019032022**

**Penguji II,**

**Miftahul Jannah, S.Ag., M.Si  
NIP.197601102006042002**

**Penguji II,**

**Siti-Hajar Sri Hayati, S.Psi., MA  
NIP. 199107142022032001**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh**



**Dr. Muslim, M.Si  
NIP. 196610231994021001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Afdhalul Zikri

NIM : 160901075

Jenjang : Strata Satu (S1)

Peodi : Psikologi

Bersama ini peneliti menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 07 Desember 2022  
Yang Menyatakan



Afdhalul Zikri  
NIM. 160901075

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji syukur saya panjatkan atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah-Nya kepada kita. Shalawat beserta salam juga kita sanjungkan kepada rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Regulasi Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh”**.

Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat adanya do'a dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Dr. Safrilyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa.
3. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si., selaku pembimbing pertama dalam penyelesaian skripsi, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan dalam menyelesaikan bimbingan ini.

4. Ibu Fatmawati, S.Psi, B.Psych (Hons), M.Sc., selaku pembimbing kedua dalam penyelesaian skripsi, yang sangat memberikan motivasi dan selalu tetap meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan bimbingan ini.
5. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Si., Phd sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang membantu dalam administrasi mahasiswa.
6. Bapak Dr. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan kerjasama, yang telah memberi dukungan dan mengurus administrasi mahasiswa.
7. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Program studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh
8. Ibu Cut Rizka Aliaa, S.Psi., M.Si selaku sekretaris prodi yang banyak membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan bimbingan ini.
9. Ibu Marini Kristina Situmeang, S.Psi., M.Psi selaku penasehat akademik, yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu hingga penulis dapat menyelesaikan program studi psikologi.
10. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah membantu, mendidik, dan mencurahkan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.

11. Terimakasih kepada staf Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh yang telah membantu selama penelitian ini berlangsung.
12. Ayah dan Mamak serta abang dan adik saya yang selalu memberikan dukungan, semangat, bimbingan, do'a serta kasih sayang yang tak hentinya selama ini.
13. Orang-orang terdekat saya, Marisa Nadellia Pramesti, Najla Mafirza, Cecep Pratama, yang selalu menasehati serta memotivasi saya selama ini.
14. Bang Batak dan bang Bibi selaku owner Sepetak Coffe tempat saya bekerja yang selalu menasehati serta memotivasi saya selama ini..
15. Dan seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi isi maupun penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga tulisan ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

AR - RANIRY

*Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me doing all these hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for just being me all the time.*

Banda Aceh, 07 Desember 2022  
Penulis,

Afdhalul Zikri  
NIM. 160901075



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DATAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Regulasi Emosi.....	13
1. Pengertian Regulasi Emosi .....	13
2. Aspek-Aspek Regulasi Emosi .....	14
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Regulasi emosi .....	15
B. Stres kerja .....	16
1. Pengertian Stres kerja .....	16
2. Sumber-Sumber Stres Kerja.....	18
3. Aspek-Aspek Stres Kerja .....	19
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	20
C. Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja .....	24
E. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan dan Metode Penelitian .....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	27
1. Variabel Bebas .....	27
2. Variabel Terikat .....	27
C. Defenisi Operasional .....	28
1. Regulasi Emosi .....	28
2. Stres Kerja .....	28
D. Subjek Penelitian .....	29
1. Populasi .....	29
2. Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	31
2. Pelaksanaan Uji Coba ( <i>Try Out</i> ) Alat Ukur .....	34
3. Proses Pelaksanaan Penelitian .....	35
F. Validitas, Uji Daya Beda dan Realibilitas Alat Ukur .....	35
1. Validitas .....	35
2. Uji Daya Beda.....	37
3. Reliabilitas .....	40
G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data .....	43
1. Teknik Pengolahan Data .....	43
2. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	48
B. Hasil Penelitian .....	49
1. Kategorisasi Penelitian.....	49
2. Hasil Uji Prasyarat .....	53
3. Hasil Uji Hipotesis .....	54
C. Pembahasan.....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran .....	60
1. Kepada Perawat.....	60
2. Kepada Istitusi RSUD Meuraxa kota Banda Aceh .....	61
3. Kepada Penelitian Selanjutnya.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



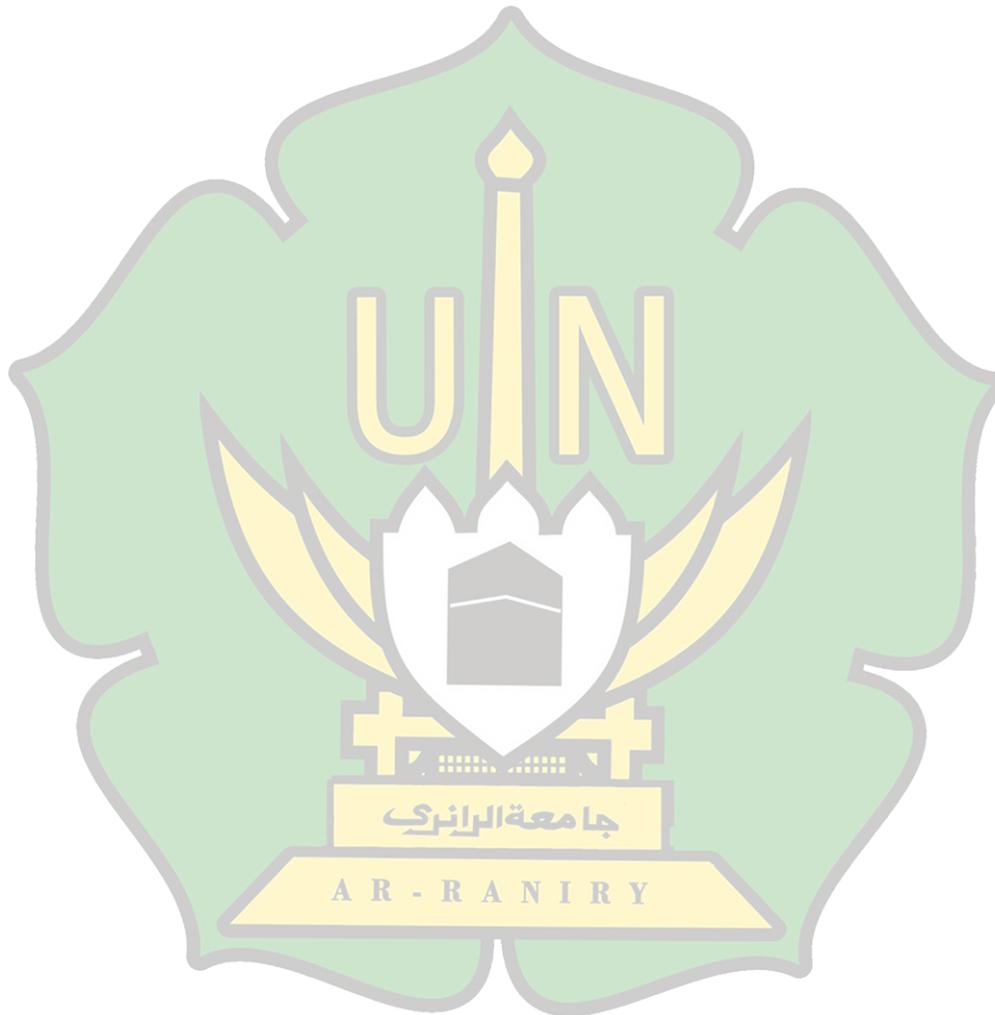
## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1	Populasi Penelitian Masing-Masing Kelompok.....30
3.2	Skor Skala <i>Favourable</i> Dan Skala <i>Unfavourable</i> .....32
3.3	<i>Blueprint</i> Skala Regulasi Emosi.....33
3.4	<i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja.....34
3.5	Koefisien CVR Skala Regulasi Emosi.....36
3.6	Koefisien CVR Skala Stres Kerja .....37
3.7	Koefisien Korelasi Daya Beda Aitem Skala Regulasi Emosi.....38
3.8	Koefisien Korelasi Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja.....39
3.9	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Regulasi Emosi .....42
3.10	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Stres Kerja .....43
4.1	Data Demografi Sampel Penelitian.....48
4.2	Deskripsi Data Penelitian Skala Regulasi Emosi.....50
4.3	Hasil Kategorisasi Regulasi Emosi .....51
4.4	Deskripsi Data Penelitian Skala Stres Kerja.....51
4.5	Hasil Kategorisasi Stres Kerja .....52
4.6	Hasil Uji Normalitas Sebaran.....53
4.7	Hasil Uji Linieritas hubungan Regulasi Emosi dan Stres Kerja .....54
4.8	Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian.....54
4.11	Hasil Analisi <i>Measure of Association</i> .....55



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual.....	26



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

Lampiran 1. SK Skripsi

Lampiran 2. Tabulasi Data Regulasi Emosi dan Stres Kerja

Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala

Lampiran 5. Kuesioner Penelitian

Lampiran 6. Analisis Penelitian Uji Normalitas, Uni Linearitas, dan Uji Hipotesis

Lampiran 7. Surat Izin Penelitian

Lampiran 8. Riwayat Hidup



# HUBUNGAN REGULASI EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RSUD MEURAXA KOTA BANDA ACEH

## ABSTRAK

**Afdhalul Zikri**

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negri Ar-Raniry, Banda Aceh

[afdhalulzikri24@gmail.com](mailto:afdhalulzikri24@gmail.com)

Selama bekerja perawat sering kali dihadapkan dengan situasi yang sulit dan tuntutan untuk tetap profesional dalam bekerja yang menyebabkan tingginya tingkat stres kerja pada perawat. Selain itu, kurangnya edukasi dalam mengatasi stres kerja, minimnya waktu bersama keluarga, serta banyaknya tugas yang di kerjakan adalah penyebab-peyebab terjadinya stres kerja pada perawat. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek dari Gross (2014) yaitu kemampuan mengatur emosi, kemampuan merasakan emosi, kemampuan mengatur respon emosi, dan skala stres kerja berdasarkan dari Robbins dan Judge (2018) yaitu fisiologis, psikologis, perilaku. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *random sampling* sebanyak 155 perawat. Koefisiensi korelasi pada penelitian ini sebesar -0.276 dengan  $p = 0,000$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara regulasi emosi dan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya.

**Kata Kunci:** *Regulasi Emosi, Stres Kerja, Perawat.* Y

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL REGULATION AND  
WORK STRESS IN NURSES AT MEURAXA HOSPITAL  
BANDA ACEH CITY**

**ABSTRACT**

**Afdhalul Zikri**

Faculty of Psychology, Ar-Raniry State Islamic University Banda Aceh  
[afdhalulzikri24@gmail.com](mailto:afdhalulzikri24@gmail.com)

While working, nurses are often faced with difficult situations and demands to remain professional at work which causes high levels of work stress for nurses. In addition, the lack of education in dealing with work stress, the lack of time with the family, and the many tasks being done are the causes of work stress in nurses. This study aims to determine the relationship between emotional regulation and work stress on nurses at the Meuraxa Regional General Hospital, Banda Aceh city. This study used a quantitative approach with a correlational approach. The scale in this study used aspects of Gross (2014), namely the ability to regulate emotions, the ability to feel emotions, the ability to regulate emotional responses, and the work stress scale based on Robbins and Judge (2018), namely physiological, psychological, behavioral. Sampling was carried out used a random sampling technique of 155 nurses. The correlation coefficient in this study was -0.276 with  $p = 0.000$ . This showed that there is a negative relationship between emotional regulation and work stress in nurses at the Meuraxa Regional General Hospital in Banda Aceh. This indicates that the higher the emotional regulation, the lower the work stress, and vice versa.

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

AR - RANIRY

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun (2009) tentang rumah sakit, rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia no. 44 tahun (2009) rumah sakit memiliki tugas dan fungsi sebagai pemberikan pelayanan kesehatan dan rehabilitasi sesuai standar pelayanan rumah sakit, memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat melalui pelayanan kesehatan yang lengkap sesuai dengan kebutuhannya serta menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia dalam rangka peningkatan kemampuan pemberian pelayanan kesehatan dan teknologi dengan mempertimbangkan etika ilmiah di bidang kesehatan.

Tugas-tugas yang dijalankan rumah sakit senantiasa memelihara mutu pelayanan yang tinggi disertai kejujuran dan profesionalisme tenaga medis dalam berkerja sama, termasuk perawat. Perawat senantiasa berperan penting sebagai garda terdepan dalam menangani segala macam keluhan dan memelihara mutu pelayanan yang tinggi dalam penyesuaian tatalaksana kebutuhan dasar pasien. Perawat sebagai tenaga profesional, berdasarkan pengetahuan dan praktiknya, harus memiliki kemampuan, tanggung jawab,

dan wewenang untuk memberikan perawatan dan kepedulian terhadap orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Perawat dituntut untuk menjaga dan memelihara kondisi yang terbaik bagi kesehatan pasiennya. Perawat juga dapat terlibat dalam penelitian medis dan melakukan berbagai fungsi non-klinis yang diperlukan untuk perawatan kesehatan.

Menurut Nursalam (dalam Hikmawati, Maulana, & Amalia, 2020) tenaga keperawatan adalah salah satu tenaga kesehatan yang juga ikut dalam melaksanakan penanganan terhadap pasien. Keperawatan merupakan profesi perawatan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit. Pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psikologis maupun psikologis yang dilakukan 24 jam sehari dan berkesinambungan merupakan keunggulan yang jelas dibandingkan dengan pelayanan lainnya.

Perawat yang menjalankan tugas dan profesinya rentan terhadap stres. Stres terkait pekerjaan adalah gangguan fisik dan emosional yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja dari lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres beban kerja yang kadang dikatakan tidak sesuai dengan keadaan fisik, psikis dan emosional mereka (Ahmad & Vera, 2019).

Stres kerja merupakan respon yang merugikan terhadap tekanan atau tuntutan yang berlebihan di tempat kerja dan di lingkungan kerja. Pekerjaan terkait rumah sakit atau perawatan kesehatan cenderung rentan terhadap stres atau depresi pada pekerjaan perawat yang menyebabkan gangguan layanan.

Stres kerja yang berkepanjangan mengurangi efisiensi kerja, menyebabkan peningkatan absensi (Trifianingsih, Santos, & Briketabela, 2017).

Stres dapat muncul pada setiap individu sebagai respon terhadap perubahan kondisi atau situasi yang menyebabkan stres. Perawat tidak hanya memiliki kewajiban merawat pasien, tetapi juga kewajiban status sosial. Belum lagi mereka harus berurusan dengan pasien dan anggota keluarganya yang tidak kooperatif, yang dapat menghambat kemajuan lebih lanjut. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja bagi perawat. Stres kerja dapat dikaitkan dengan kebutuhan tugas individu, kebutuhan peran individu, kebutuhan tim, dan kebutuhan organisasi. Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang sangat menegangkan karena dalam pekerjaannya, perawat harus berhadapan langsung dengan berbagai jenis pasien dengan diagnosis dan reaksi yang berbeda.

Penyebab stres kerja bagi perawat antara lain beban kerja yang berlebihan, jumlah perawat yang tidak mencukupi, konflik dengan rekan kerja atau dokter, perawat yang tidak berpengalaman, dan manajer departemen yang memantau ruang kerja. (Lendombela, Posangi, & Pondaag, 2017). Hal ini juga dialami oleh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. Berikut hasil cuplikan wawancara personal dengan sejumlah perawat tersebut.

Cuplikan wawancara 1:

“Saya merasa lelah sekali, apalagi sekarang lagi pandemi banyak pasien yang harus dirawat, waktu istirahat itu hanya sedikit, kadang kalo bisa istirahat, saya kadang merasa pusing, capek enggak semangat klo kerja, apa

lagi ketemu dengan pasien yang banyak komplek, jadi stres saya karena mereka, pengen berkeluh kesah tapi enggak tau sama siapa, di sini semua orang sibuk, enggak sempat buat urusin urusan orang”. (Wawancara personal, ML, 08 Februari 2022)

Cuplikan wawancara 2:

“Kalo dibilang capek udah pasti capek, jadi perawat harus sedia 24 jam, kami cuma punya waktu istirahat sedikit, kadang ketemu keluarga kalo sempat, banyak waktu dihabiskan di rumah sakit, rasanya lelah sekali, pengen berhenti tapi orang-orang butuh bantuan kita, kalo dibilang stres ya saya merasa saya juga stres harus menghadapi pasien-pasien dengan bermacam permasalahan, saya kadang juga suka tidak sanggup melihat ada keluarga menangis karena salah satu keluarga meninggal, jadi teringat keluarga sendiri, perasaan saya sudah campur aduk”. (Wawancara personal, KI, 08 Februari 2022)

Cuplikan wawancara 3:

“Kalau lelah, lelah sekali sebenarnya, saya tidak punya waktu untuk diri saya sendiri, banyak orang yang harus ditangani, bermacam perilaku, ada yang suka komplain, tidak mau mendengar, ada juga yang marah marah, kami ya cuma bisa sabar, sebenarnya saya merasa stres, tapi mau bagaimana lagi, ini pekerjaan saya, meskipun saya tidak punya waktu untuk diri saya sendiri, tetapi saya tetap harus bekerja untuk orang banyak”. (Wawancara personal, L, 08 Februari 2022)

Cuplikan wawancara 4:

“Sebagai tenaga medis ya pasti saya lebih sering menghabiskan waktu di rumah sakit, capek dan lelah udah pasti terasa, saya kadang merasa sudah tidak sanggup lagi bekerja, kadang tubuh sering sakit, kepala pusing tetapi kita harus tetap bekerja, setiap kali bekerja rasanya motivasi semakin menurun pengen berhenti rasanya tetapi kita tenaga medis sangat dibutuhkan apalagi dimasa pandemi seperti sekarang” . (Wawancara personal, M, 08 Februari 2022)

Berdasarkan wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa perawat merasa stres akibat kesibukan yang mereka hadapi, beberapa mengeluhkan hilangnya semangat bekerja dan motivasi bekerja. Kelelahan

yang dirasakan tidak hanya secara psikologis, perawat juga merasa kesehatan fisiknya juga berkurang, seperti merasa sering pusing dan tubuh terasa sakit.

Stres kerja pada perawat dapat menyebabkan efek negatif pada psikologis, fisik, perilaku dan lingkungan. Efek psikologis yang dirasakan dapat berupa frustrasi, kecemasan, agresi, panik. Efek fisik dari stres dapat berupa hormon yang beredar, tekanan darah tinggi, takikardia, sesak napas, gangguan pencernaan, saraf dan lainnya (Hatta K, 2016).

Hasil penelitian *World Health Organization* (dalam Putri & Kristiana, 2017) menyatakan bahwa perawat-perawat yang bekerja di rumah sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja yang cukup berlebih akibat dibebani oleh tugas-tugas non-keperawatan. Perawat juga harus menunjukkan perilaku di luar tugas utama atau non-keperawatan mereka perilaku tersebut antara lain perawat bersedia membantu rekan kerja lainnya, memberikan umpan balik positif kepada rumah sakit, menghindari konflik yang tidak perlu, dan menjadi sukarelawan untuk pekerjaan tambahan (Ariani, 2017).

Perawat yang diberi beban kerja berlebihan dapat berdampak kepada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien. Hal tersebut didukung dengan hasil survei yang dilakukan oleh Nugroho (dalam Musdalifah, Maridi & Dirdjo, 2021) tentang *burnout* dan *coping stress* pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Jiwa yang menyatakan bahwa faktor utama penyebab stres adalah faktor pekerjaan (43,9%).

Stres juga akan mempengaruhi perilaku seseorang, stres menyebabkan seseorang susah dalam menetapkan keputusan, mudah lupa, mudah marah, aktivitas berkurang, acuh, dan tidak bertanggung jawab. Jika terus-menerus berlanjut pada beberapa kasus dapat menyebabkan kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, dan kehilangan kepercayaan diri (Hatta K, 2016). Hal ini tentu saja juga akan mempengaruhi kinerja perawat, perawat akan sulit berkomunikasi dengan rekan kerjanya, dan tidak produktif dalam bekerja. Pada akhirnya ketidak mampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan kerja mengakibatkan perawat mengalami kelelahan dalam bekerja yang berujung pada kejenuhan terhadap pekerjaannya.

Tinggi atau rendahnya stres dipengaruhi oleh reaksi individu itu sendiri terhadap stressor. Stres cenderung disertai oleh emosi. Seseorang sering menggunakan emosi mereka untuk menilai kondisi stres yang dialami. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi, kemampuan dalam mempengaruhi atau mengatur jenis emosi yang dimiliki, dapat mengatur kapan emosi tersebut muncul, dan juga bagaimana mengalami serta mengekspresikan emosi disebut dengan regulasi emosi (Rachmawati & Cahyanti, 2021).

Secara umum regulasi emosi dapat menurunkan tingkat stres dalam pekerjaan perawat karena dengan regulasi emosi yang baik maka perawat juga akan lebih mampu mengekspresikan emosinya. Regulasi emosi dapat digunakan untuk mengelola kebutuhan eksternal dan internal tertentu yang membebani atau melebihi sumber daya individu yang dinilai sebagai stres.

Kemampuan mengelola emosi akan mempengaruhi perilaku individu untuk mengatasi masalah yang muncul dalam dirinya, termasuk masalah pekerjaan (Pusvitasari, Wahyuningsih, & Astuti, 2016).

Regulasi emosi diyakini sebagai faktor penting dalam keberhasilan seseorang dalam berusaha untuk berfungsi normal dalam kehidupannya, serta dalam mengatasi, mampu merespons secara tepat dan fleksibel. Orang dengan kemampuan regulasi emosi yang baik akan mampu memilih situasi, mengubah situasi dan fokus pada pemecahan masalah, serta berpikir positif terhadap masalah yang dihadapinya (Gina & Fitriani, 2020).

Orang dengan emosi positif lebih mampu beradaptasi dengan stres kerja yang berbeda. Kemampuan mengenali emosi yang tepat akan mampu menghasilkan respon emosi yang baik dan tepat sehingga pada akhirnya dapat terhindar dari keadaan tekanan psikologis (Pusvitasari, Wahyuningsih, & Astuti, 2016).

Berdasarkan pembahasan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa di Kota Banda Aceh.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.

### **D. Manfaat Penelitian**

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau referensi dalam rangka mengembangkan konsep-konsep, teori-teori terkait dengan regulasi emosi dan stres kerja pada perawat. Stres kerja sangat berkaitan dengan konteks pekerjaan yaitu ranah Psikologi Industri dan Organisasi dan juga bidang Psikologi Klinis.

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

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh dalam mengenali gejala stres kerja pada perawat sehingga dapat mencegah dan mengurangi gejala-gejala stres kerja pada perawat dengan melakukan seminar-seminar dan pelatihan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan perawat selama bekerja dan meningkatkan motivasi serta regulasi emosi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh .

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Terdapat beberapa kesamaan dalam hal tema, bentuk penelitian yang digunakan. Namun, tetap memiliki perbedaan dalam hal kriteria, subjek, jumlah populasi, dan lokasi penelitian agar tidak terjadi kesamaan dengan penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan Lendombela, Posangi, dan Pondaag (2017) tentang “Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Kalooran Amurang”. Tujuan penelitian mengetahui hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD GMIM Kalooran Amurang. Desain Penelitian ini menggunakan *cross sectional*. Teknik pengambilan Sampel yang digunakan peneliti adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai yang dikehendaki peneliti dengan Jumlah sampel 68 responden. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel bebas dan teknik pengambilan sampel yang digunakan. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu regulasi emosi sedangkan variabel terikatnya yaitu stres kerja, kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Penelitian yang dilakukan oleh Deviana & Novitayani (2018) tentang “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh. Jenis penelitian

adalah deskriptif korelatif dengan *cross sectional study*. Populasinya adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam menentukan 88 responden dan tiga kuesioner meliputi data demografi, *The Workplace Stres Scale*, dan kinerja perawat digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel bebas dan teknik pengambilan sampel yang digunakan. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu regulasi emosi, sedangkan variabel terikatnya yaitu stres kerja, kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikasari (2018) tentang “Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Stres Pengasuhan Ibu yang Memiliki Anak *Cerebral Palsy*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan stres pengasuhan ibu yang memiliki anak *cerebral palsy*. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara regulasi emosi dan stres pengasuhan. Subjek penelitian ini adalah 50 ibu yang memiliki anak *cerebral palsy* dan menjalani terapi di YPAC dan PNTC. Sampel diambil menggunakan teknik *insidental quota*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan terletak pada responden penelitian dan teknik pengambilan sampel yang digunakan. Responden penelitian dalam penelitian ini yaitu perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa, kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Cahyanti (2021) tentang “Strategi Regulasi Emosi terhadap Stres Akademis selama Menjalani Kuliah

Daring di Masa Pandemi Covid-19”. Tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Partisipan pada penelitian ini merupakan mahasiswa aktif jenjang sarjana di Universitas Airlangga yang menjalani kuliah daring akibat adanya pandemi Covid-19. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan terletak pada responden penelitian dan teknik pengambilan sampel yang digunakan. Responden penelitian dalam penelitian ini yaitu perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa, kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Penelitian yang dilakukan oleh afnuzahi (2019) tentang “Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Ambun Suri Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi” Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja perawat di ruang Ambun Suri Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Teknik sampling menggunakan *total sampling*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan terletak pada sampel yang digunakan, kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dan responden penelitian dalam penelitian ini yaitu perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.

Dengan demikian, terdapat sejumlah penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan stres kerja dan regulasi emosi, namun tetap ada perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, untuk itu judul penelitian yang dilakukan benar-benar asli.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Regulasi Emosi

##### 1. Pengertian Regulasi Emosi

Berdasarkan penelitian Garnefski dan Kraaij (dalam Rahmah & Fahmi, 2019) mengindikasikan bahwa strategi regulasi emosi secara kognitif adalah gaya berfikir yang relatif stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, regulasi emosi secara kognitif adalah suatu cara kognitif untuk mengelola informasi yang dapat menimbulkan suatu kondisi emosi tertentu dan merupakan bagian kognitif dari *coping*. Regulasi emosi merupakan usaha dari diri individu untuk mengendalikan emosi yang mereka alami, dan bagaimana emosi ini di ekspresikan, hal ini sejalan dengan pendapat Gross (2014) bahwa regulasi emosi mengacu pada pembentukan emosi yang dimiliki seseorang, kapan seseorang memilikinya dan bagaimana seseorang mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut.

Penjelasan mengenai regulasi emosi oleh Gross (2014) regulasi emosi dapat terjadi dalam berbagai bentuk menyesuaikan dengan konteks, bentuk tersebut berupa “intrinsik dan ekstrinsik”.

Regulasi emosi adalah kemampuan mengelola emosi seseorang, yang meningkat jika emosi positif dan menurun jika emosi negatif. Regulasi emosi mengacu pada proses peningkatan emosi yang kita miliki

dan bagaimana kita mengalami dan mengekspresikannya. Dalam sebuah Hadist Nabi Muhammad SAW bersabda:

*“Bukanlah orang kuat (yang sebenarnya) dengan (selalu mengalahkan lawannya dalam) pergulatan (perkelahian), tetapi tidak lain orang kuat (yang sebenarnya) adalah yang mampu mengendalikan dirinya ketika marah” (HR. Bukhari No. 5763 & HR. Muslim, No.2609).*

Berdasarkan uraian di atas, individu yang sanggup bertahan dalam stres kerja adalah individu yang mampu meregulasi emosi-emosi negatif dari dalam atau luar diri individu dengan mengontrol emosi tersebut. Merujuk pada definisi di atas, penulis lebih menitik beratkan teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh Gross (2014) yaitu regulasi emosi ialah strategi yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar untuk mempertahankan, memperkuat atau mengurangi suatu atau lebih aspek dari respon emosi yaitu penggalan emosi dan perilaku.

## 2. Aspek-Aspek Regulasi Emosi

Menurut Gross (2014) ada tiga aspek regulasi emosi di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengatur emosi, yaitu kapasitas pribadi untuk mengatasi masalah, menemukan cara untuk mengurangi emosi negatif, dan cepat tenang setelah emosi berlebihan. Selain itu, individu dapat tidak terpengaruh oleh emosi negatif yang dirasakannya sehingga dapat terus berpikir dengan baik dan melakukan sesuatu dengan baik..
- b. Kemampuan merasakan emosi, yaitu kemampuan mengendalikan emosi ekspresif individu (respon fisiologis, perilaku dan nada)

sehingga individu tidak mengalami emosi yang berlebihan dan menampilkan respon emosi yang sesuai saat bertindak

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

Aspek-aspek yang dipaparkan oleh Gross (2014) di atas, peneliti ingin menjadikan aspek-aspek tersebut sebagai landasan untuk membuat instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini, yang mana aspek-aspek tersebut dapat mengungkapkan perilaku regulasi emosi.

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

Menurut Salovey dan Sluyter (1997), regulasi emosi mempunyai beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Hubungan Antara Orangtua dan Anak

Hubungan remaja dengan orang tua sangat penting pada masa perkembangan remaja. Remaja menginginkan pengertian yang simpatik, telinga yang peka, dan orang tua yang dapat merasakan bahwa anak mereka memiliki sesuatu yang berharga untuk dikatakan. (dalam Musdalifah, Maridi & Dirdjo, 2021).

- b. Umur dan Jenis Kelamin

Selain itu, ada juga usia dan jenis kelamin. Anak perempuan usia 7-17 lebih cenderung melupakan emosi yang menyakitkan daripada anak laki-laki pada usia yang sama. Salovey dan Sluyter

(1997) juga menyimpulkan bahwa anak perempuan mencari lebih banyak dukungan dan perlindungan dari orang lain untuk mengatur emosi negatifnya sementara anak laki-laki menggunakan olahraga untuk mengatur emosi negatifnya..

c. Hubungan Interpersonal

Salovey dan Sluyter (1997) juga menunjukkan bahwa hubungan interpersonal juga mempengaruhi regulasi emosi. Keduanya saling terkait dan saling mempengaruhi, sehingga emosi meningkat ketika individu ingin mencapai tujuannya berinteraksi dengan lingkungan dan individu lain. Biasanya emosi positif meningkat ketika individu mencapai tujuan dan emosi negatif meningkat ketika individu gagal dalam mencapai tujuan. Faktor lain menurut Salovey dan Sluyter (1997) adalah permainan yang mereka mainkan, acara TV yang mereka tonton, dan teman yang mereka mainkan yang dapat mempengaruhi perkembangan regulasi mereka.

**B. Stres Kerja**

**1. Pengertian Stres Kerja**

Wirawan (dalam Wijaya, 2017), Stres adalah respons terhadap stresor, biasanya situasi yang tidak menyenangkan. Ada banyak jenis situasi yang dapat menjadi pemicu stres saat bekerja, seperti kesulitan keuangan, perubahan dan penyesuaian, frustrasi, beban kerja, tidak mencapai sesuatu, bisnis yang merugi, dan bos otokratis. Stres adalah

hasil dari berurusan dengan sesuatu yang menempatkan tuntutan khusus pada individu.

Spector (dalam Baharuddin, Jufri dan Hamid 2019 ) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai respon fisik, respon psikologis, dan respon perilaku pekerja terhadap kondisi atau situasi kerja. Selanjutnya Wijaya (2017) mendefinisikan stres secara teknis sebagai stimulus yang menganggap stres sebagai karakteristik atau peristiwa tertentu dapat menyebabkan konsekuensi yang tidak biasa. Untuk definisi stres sebagai sebuah respons, stres dipandang sebagai respons terhadap rangsangan tertentu, yang disebut stresor. Sebuah stres adalah peristiwa atau situasi eksternal berpotensi mengancam atau berbahaya. Jadi menurut definisi respon, stres kerja adalah konsekuensi dari interaksi antara rangsangan lingkungan (stresor) dan respon individu.

Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis individu yang menghadapi peluang, kesulitan atau kebutuhan yang berkaitan dengan apa yang mereka inginkan, hasil yang dirasakan tidak pasti tetapi penting. Di samping itu, Spector (dalam Baharuddin 2019) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai respon fisik, respon psikologis dan respon perilaku pekerja terhadap kondisi atau situasi kerja.

Rangkuman dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres saat bekerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik individu. Banyaknya tuntutan yang tidak

sesuai saat bekerja dapat menimbulkan stres pada karyawan. Stres kerja yang berkembang pada diri karyawan mampu merusak kinerja karyawan itu sendiri, menurunnya semangat kerja, depresi, tidak mampu bekerja dengan tim, tidak percaya diri, mudah marah. Hal ini yang kemudian menjadi salah satu masalah awal tidak tercapainya visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan.

## 2. Sumber-Sumber Stres Kerja

Nasrudin (dalam Wijaya, 2017) menyebutkan sumber-sumber stres kerja yang mungkin terdapat di dalam diri atau diluar diri seseorang yaitu:

- a. Lingkungan kerja, hal-hal yang dapat menimbulkan stres di lingkungan kerja antara lain: penataan ruangan kerja, prosedur kerja, tingkat keleluasaan pribadi, sistem ventilasi dan sistem penerangan.
- b. Kondisi lingkungan, Kondisi lingkungan yang tidak sesuai juga dapat menimbulkan stres, misalnya lingkungan kumuh, fasilitas yang tidak memadai, masalah keamanan, perbedaan budaya yang berbeda.
- c. Dari pribadi seseorang, Stres kerja dapat datang dalam berbagai bentuk dan intensitas. Orang yang mandiri akan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan mengendalikan perilaku yang ingin dicapai.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa sarana di tempat kerja, kondisi pekerjaan, budaya di lingkungan pekerjaan dan kepribadian seseorang dapat menjadi sumber stres kerja.

### 3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Aspek Fisiologis

Gejala pertama yang ditimbulkan saat seseorang mengalami stres di tempat kerja seringkali ditandai dengan gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit pada tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh, seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, dan dapat menyebabkan penyakit jantung.

#### b. Aspek Psikologis

Stres kerja dapat menimbulkan ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, bosan, suka menunda-nunda, dan hal-hal lain yang dapat menimbulkan perasaan tidak puas terhadap banyak hal, termasuk pekerjaan.

#### c. Aspek Perilaku

Aspek perilaku seperti perubahan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan keinginan untuk berhenti bekerja. Dampak lainnya adalah perubahan kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, serta peningkatan konsumsi rokok dan alkohol.

Aspek-aspek stres kerja yang telah dipaparkan oleh Robbins dan Judge (2018) di atas, peneliti ingin menjadikan aspek-aspek stres kerja tersebut sebagai landasan untuk pembuatan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini, yang mana aspek-aspek tersebut dapat mengungkapkan stres kerja secara lebih luas, meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

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

Menurut Robbins dan Judge (2018) terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja, yaitu:

a. Faktor lingkungan, beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

1) Ketidakpastian Ekonomi

Seseorang yang mengalami keadaan perekonomian yang menurun akan menjadi semakin cemas terhadap kesejahteraan dirinya.

2) Ketidakpastian Politik

Keadaan politik yang tidak menentu akan mengakibatkan munculnya stres kerja dalam diri seseorang.

3) Ketidakpastian Teknologi

Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja karyawan, namun penggunaan teknologi yang kurang atau tidak optimal dapat menghambat keterampilan dan pengalaman karyawan.

b. Faktor organisasi, terdapat 3 faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam sebuah organisasi, yaitu:

1) Tuntutan Tugas

Persyaratan pekerjaan meliputi desain pekerjaan karyawan seperti otonomi, variasi pekerjaan dan tingkat otomatisasi, kemudian kondisi kerja dan tata letak fisik. Semakin terkait tugas seorang karyawan dengan tugas karyawan lainnya, semakin besar kemungkinan terjadinya stres kerja. Kondisi fisik seperti suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang tidak aman dan tidak diinginkan juga dapat menyebabkan kecemasan yang berujung pada stres. Persyaratan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa variabel: a) Ketersediaan sistem informasi, b) Pekerjaan yang baik, c) Otorisasi untuk melakukan pekerjaan, d) Peralatan untuk mendukung pekerjaan, dan e) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2) Tuntutan Peran

Klaim peran adalah yang dibuat untuk karyawan dalam kinerja pekerjaan mereka. Seorang karyawan harus memahami peran dan fungsinya dalam sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan tidak mengetahui peran dan tanggung jawabnya di perusahaan, karyawan tersebut akan bingung dan tidak tahu harus berbuat apa. Variabel permintaan peran meliputi: a) Persiapan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, b) Perbedaan tugas yang diberikan di antara personel tertentu yang memenuhi

syarat, c) Terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan  
d) Beban kerja yang besar.

### 3) Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi adalah stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain dan hubungan karyawan yang buruk dapat menjadi penyebab stres kerja, terutama bagi karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Variabel pengaduan individu meliputi: a) Hubungan dengan atasan, b) Hubungan dengan karyawan lain, c) Hubungan dengan keluarga, d) Pengawasan pengawasan, dan e) Kemampuan atasan dalam mengawasi pekerjaan.

c. Faktor individual, lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

#### 1) Masalah Keluarga

Hubungan pribadi seseorang dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, banyaknya permasalahan yang terjadi dalam keluarga baik itu yang berstatus sebagai seorang anak atau kepala keluarga bisa menciptakan stres pada karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

## 2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi merupakan suatu kesulitan personal lain, terlebih lagi bagi mereka yang menjadi tulang punggung keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

## 3) Masalah Kepribadian

Setiap orang bisa mengatasi stres kerja mereka sendiri, hanya saja kemampuan setiap orang berbeda-beda dalam menghadapi stres. Hal ini membuktikan bahwa faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stres kerja adalah sifat dasar mereka sendiri.

Robbins dan Judge (dalam Rahmah & Fahmi, 2019) menjelaskan bahwa salah satu sebab pekerja mengalami stres kerja adalah dari perilaku seperti perubahan pada produktifitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, mudah gelisah dan susah tidur. Lazarus dan Folkman (dalam Rahmah & Fahmi, 2019) mengemukakan bahwa stres terbagi empat sumber, diantaranya :

- 1) Depresi. Ketegangan akan muncul jika upaya masyarakat untuk mencapai tujuan digagalkan atau gagal.
- 2) Konflik. Ketegangan akan muncul ketika individu dihadapkan pada keharusan untuk memilih antara dua penggerak atau kebutuhan yang berlawanan atau yang ada.
- 3) Tekanan. Ketegangan akan muncul ketika individu mencapai atau dipaksa untuk mencapai hasil tertentu dengan cara tertentu.

4) Ancaman. Antisipasi individu terhadap hal atau situasi yang merugikan atau tidak menyenangkan bagi dirinya juga merupakan hal yang dapat menimbulkan stres.

### **C. Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja**

Menurut Ikasari dan Kristina (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah regulasi emosi, ketika individu mampu mengatur emosi sebagai respon stimulus yang berasal dari luar, individu cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Regulasi emosi dapat mempengaruhi pilihan perilaku di tempat kerja dan bahkan menentukan seleksi rasional dan tindakan khusus secara efektif dan optimal, bahkan menjadi prioritas yang sangat penting dalam dunia kerja. (Ariani & Kristiana, 2017). Dalam melayani pasien, perawat haruslah dituntut untuk mampu mengelola emosinya dengan baik dan benar, karena apabila perawat tidak mampu dalam mengelola emosinya maka yang timbul adalah emosi negatif seperti marah-marah, sikap kurang ramah dan lain sebagainya.

Purwanto (dalam Afnuhazi 2019) menjelaskan bahwa perawat dapat dianggap sebagai tulang punggung departemen dan tersedia sepanjang waktu untuk merawat dan merawat pasien. Tanpa perawat, pekerjaan dokter akan semakin sulit untuk merawat pasien, kesehatan pasien juga terabaikan karena perawat adalah orang pertama dan terlama yang kontak dengan pasien karena pelayanan Perawat beroperasi 24 jam sehari. Perawat harus siap sedia 24 jam

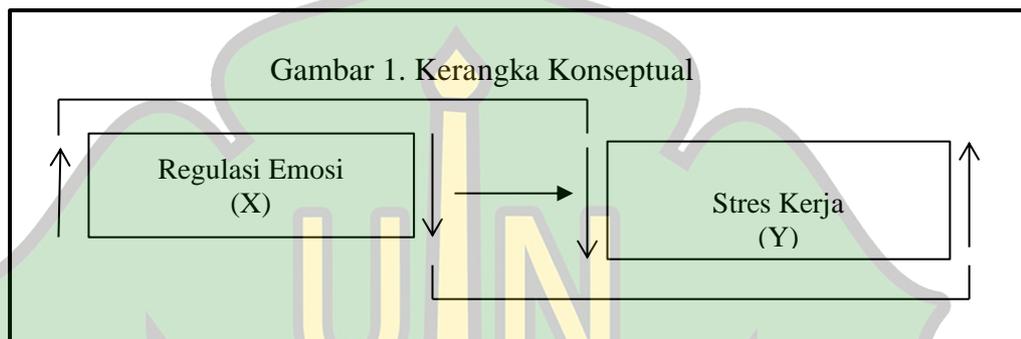
sehari untuk melakukan tugas rutin menghadapi berbagai situasi darurat seperti kondisi kesehatan pasien yang kritis, kesulitan keluarga pasien.

Kecerdasan emosi yang tinggi akan berpengaruh terhadap pelayanan pada pasien dan akan dapat mempercepat kesembuhan pasien. Tanpa adanya kecerdasan emosi maka akan menghambat pemberian pelayanan perawat terhadap pasien.

Gross (2014) menyatakan bahwa seseorang dengan regulasi emosi dapat mempertahankan atau meningkatkan emosi yang dirasakannya, baik positif maupun negatif. Selain itu, seseorang juga dapat mengurangi emosi positif dan negatifnya. Orang dengan regulasi emosi yang tinggi, khususnya perawat, akan secara rasional mengatur emosi dan perasaannya agar sesuai dengan aturan penampilan organisasi dalam kondisi yang menguntungkan bagi dirinya. pemulihan sehingga penilaian positif kualitas layanan dapat dimaksimalkan. Hal tersebut menyebabkan seseorang dengan regulasi emosi yang tinggi dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin, Jufri, dan Hamid (2019) dengan judul " Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar". Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stres kerja.

Beberapa penjelasan di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja, artinya semakin tinggi regulasi emosi perawat maka semakin rendah stres kerja, kemudian sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka semakin tinggi pula stres kerja. Berdasarkan teori di atas dapat digambarkan kerangka teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut.



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh, artinya apabila semakin tinggi regulasi emosi perawat maka semakin rendah stres kerja perawat, kemudian sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka semakin tinggi pula stres kerja perawat.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data penelitian dipertukarkan dan diubah menjadi angka serta dianalisis melalui analisis statistik. Hal ini sesuai dengan pandangan Hadi (2006) bahwa penelitian kuantitatif diawali dengan pengumpulan data, interpretasi data dan penampilan hasil memerlukan penggunaan angka dan rumus statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Metode korelasi adalah suatu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada usaha untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terjadi manipulasi variabel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini digunakan metode korelasi untuk menguji hubungan regulasi emosi dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa..

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah ditemukan sebelumnya, maka variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas : Regulasi emosi
2. Variabel terikat : Stres Kerja

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Regulasi Emosi

Regulasi emosi merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi yang dialami untuk ditingkatkan apabila emosi tersebut positif dan diturunkan apabila emosi tersebut negatif. Regulasi emosi merujuk pada proses peningkatan emosi yang kita miliki dan bagaimana kita mengalami dan mengekspresikannya. Regulasi emosi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala regulasi emosi yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek regulasi emosi dari Gross (2014), yaitu: kemampuan mengatur emosi, kemampuan merasakan emosi, dan kemampuan mengatur respon emosi.

### 2. Stres Kerja

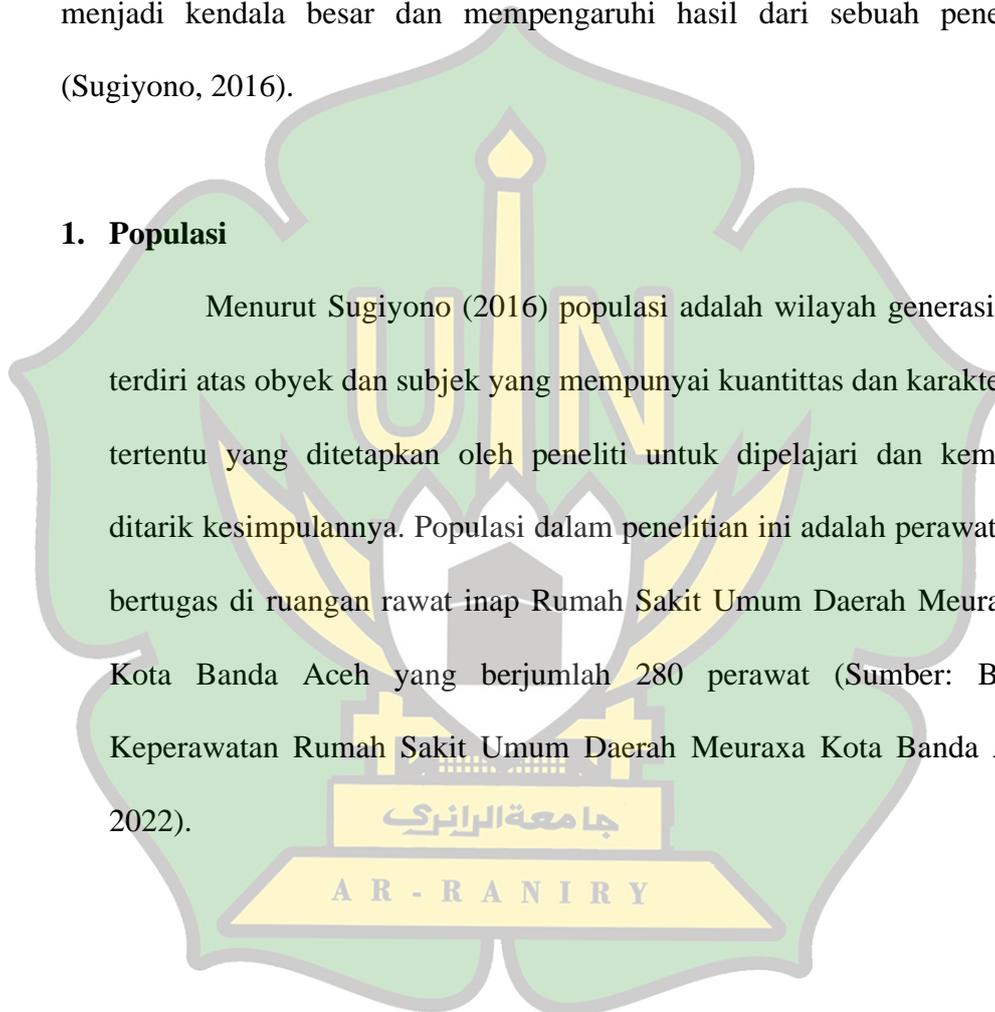
Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik individu. Stres kerja yang berkembang pada diri karyawan mampu merusak kinerja karyawan itu sendiri, menurunkannya semangat kerja, depresi, tidak mampu bekerja dengan tim, tidak percaya diri, mudah marah. Adapun stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja Robbins dan Judge (2018), yaitu: fisiologi, psikologis, dan perilaku.

## D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah subjek yang akan diteliti, dianalisis, dipelajari. Topik penelitian menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian. Ini menyangkut judul pencarian dan data yang diperlukan. Jika definisi topik pencarian tidak mendukung judul dan data pencarian, maka tentunya hal ini menjadi kendala besar dan mempengaruhi hasil dari sebuah penelitian (Sugiyono, 2016).

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa di Kota Banda Aceh yang berjumlah 280 perawat (Sumber: Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh, 2022).



Tabel 3.1.  
*Populasi penelitian masing-masing kelompok*

NO	Ruangan	Perawat Kontrak	Perawat PNS	Jumlah
1.	Anastesi	9	5	14
2.	Arafah	11	2	13
3.	Humairah	8	5	13
4.	Senarai	9	2	11
5.	Raudhah	12	2	14
6.	Hemodialisa	2	6	8
7.	Safa	10	1	11
8.	Picu	10	2	12
9.	Al Bayan 1	11	3	14
10.	Al Bayan 2	12	1	13
11.	Al Bayan 3	11	3	14
12.	Az Zahrah	10	2	12
13.	Nicu	11	1	12
14.	OK	21	5	26
15.	Az Zahrah It I	16	2	18
16.	Az Zahrah It II	16	2	18
17.	IGD	21	4	25
18.	ICU	13	3	16
19.	ICCU	13	3	16
Jumlah		226	54	280

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Sampel menurut Arikunto (2016) adalah tertentu atau mewakili populasi yang diteliti. Pengambilan sampel harus benar-benar mewakili populasi yang ada, karena syarat utama untuk menarik generalisasi adalah sampel yang diambil dalam penelitian harus mencerminkan populasi. Inilah sebabnya mengapa sampel populasi memerlukan teknik tersendiri agar sampel yang diambil dapat mewakili populasi.

Pada penelitian ini teknik penelitian yang diambil adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak

maupun tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017). Penentuan jumlah sampel pada populasi tertentu dapat dilihat dalam tabel yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael*, dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Pada penelitian ini peneliti mengambil taraf kesalahan 5% maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 155 sampel dari 280 perawat (Sugiyono, 2017).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Persiapan Alat Ukur Penelitian**

Tahap pertama yang harus dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian adalah dengan mempersiapkan alat ukur penelitian. Hal pertama yang dilakukan untuk menyiapkan alat ukur adalah menyusun skala penelitian, dimana skala tersebut ditetapkan berdasarkan aspek regulasi emosi dan stres kerja, kemudian aspek variabel yang diukur, diubah menjadi indeks, dan kemudian menjadi faktor instrumental dalam bentuk pernyataan yang disukai dan tidak disukai..

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berbentuk skala, dalam penelitian ini terdapat dua skala yang akan digunakan, yaitu skala regulasi emosi dengan skala stres kerja yang disusun dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Setiap skala memiliki 4 alternatif jawaban. Pernyataan dari dua skala meliputi

item yang disukai dan item yang tidak disukai. Item pendukung berisi konsep perilaku yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur, sedangkan item unfavourable adalah item yang tidak mendukung atau menggambarkan karakteristik atribut yang diukur (Azwar, 2016). Sebagaimana disebutkan pada tabel 3.2.

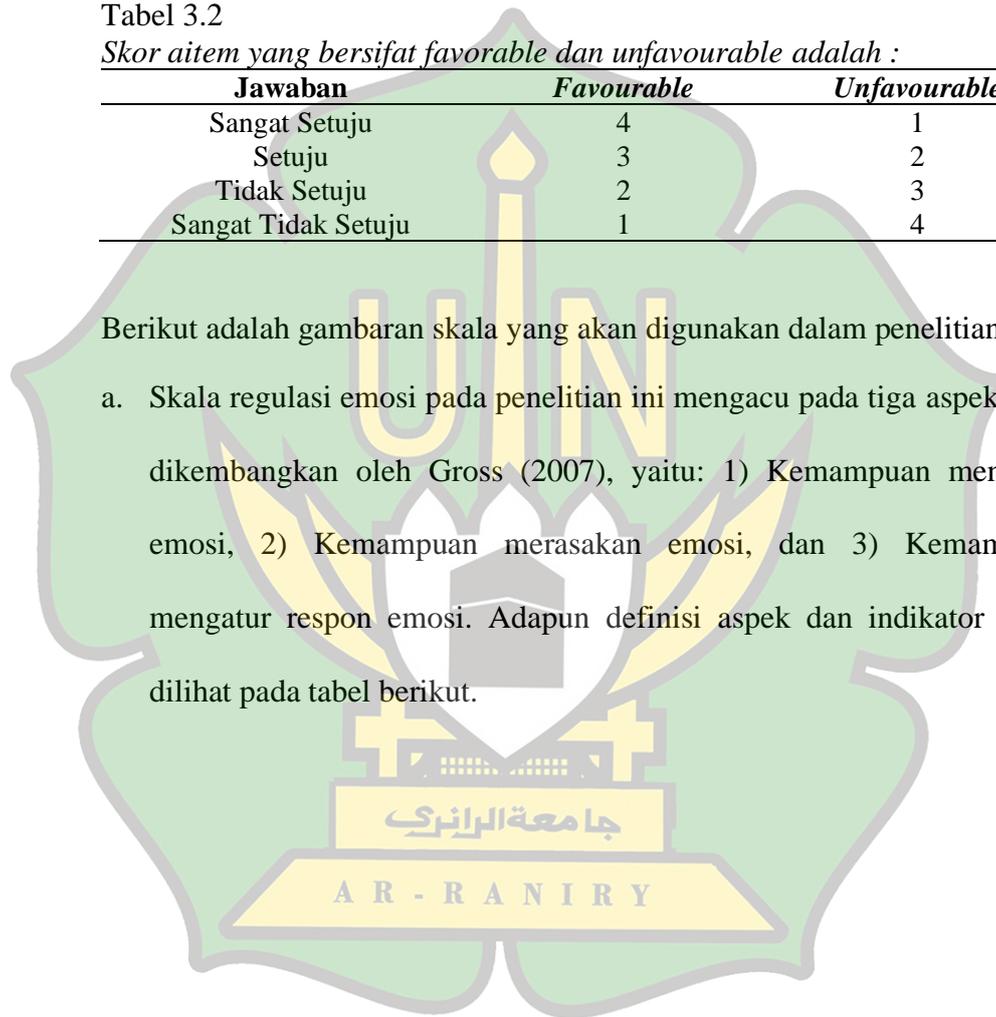
Tabel 3.2

*Skor aitem yang bersifat favorable dan unfavourable adalah :*

<b>Jawaban</b>	<b>Favourable</b>	<b>Unfavourable</b>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang akan digunakan dalam penelitian ini.

- a. Skala regulasi emosi pada penelitian ini mengacu pada tiga aspek yang dikembangkan oleh Gross (2007), yaitu: 1) Kemampuan mengatur emosi, 2) Kemampuan merasakan emosi, dan 3) Kemampuan mengatur respon emosi. Adapun definisi aspek dan indikator dapat dilihat pada tabel berikut.



Tabel 3.3  
Blue Print Skala Regulasi Emosi

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kemampuan Mengatur emosi	a. Kemampuan mengatasi masalah	1, 2	3, 4	4
		b. Kemampuan mencari cara untuk mengurangi emosi negatif	5, 6	7, 8	4
		c. Kemampuan dengan cepat menenangkan diri kembali setelah merasakan emosi yang berlebihan	9, 10	11, 12	4
		d. Mampu untuk tidak terpengaruh oleh emosi negatif yang dirasakannya	13, 14	15, 16	4
		e. Dapat tetap berpikir	17, 18	19, 20	4
		f. Dapat melakukan sesuatu dengan baik	21, 22	23, 24	4
2.	Kemampuan merasakan emosi	a. Kemampuan individu untuk dapat mengontrol emosi yang ditampilkan	25, 26	27, 28	4
		b. Individu tidak akan merasakan emosi yang berlebihan	29, 30	31, 32	4
		c. Menunjukkan respon emosi yang tepat saat bertindak	33, 34	35, 36	4
3.	Kemampuan mengatur respon emosi	a. Kemampuan individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi negatif	37, 38	39, 40	4
		b. Tidak merasa malu merasakan emosi negatif tersebut	41, 42	43, 44	4
<b>Total</b>			<b>22</b>	<b>22</b>	<b>44</b>

- b. Skala stres kerja pada penelitian ini mengacu pada tiga aspek yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2008), yaitu: 1) Aspek Fisiologis, 2) Aspek Psikologis, dan 3) Aspek Perilaku. Adapun definisi aspek dan indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4  
Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Aspek Fisiologis	a. Peningkatan tekanan darah	1	2	2
		b. Sakit kepala	3	4	2
		c. Jantung berdebar	5	6	2
		d. Ada gejala penyakit jantung	7	8	2
2	Aspek Psikologis	a. Ketegangan	9	10	2
		b. Kecemasan	11	12	2
		c. Mudah marah	13	14	2
		d. Kebosanan	15	16	2
		e. Sikap suka menunda	17	18	2
		f. Rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan	19	20	2
3	Aspek Perilaku	a. Seperti perubahan dalam produktivitas	21	22	2
		b. Meningkatnya absensi	23	24	2
		c. Keinginan berhenti bekerja	25	26	2
		d. Gangguan makan	27	28	2
		e. Gangguan tidur	29	30	2
		f. Peningkatan dalam konsumsi rokok	31	32	2
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

## 2. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *try out* terpakai (*single trial administration*) di mana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada subjek penelitian (Azwar, 2017). Pelaksanaan uji coba ini dibagikan dengan cara membagikan link *google forms* <https://forms.gle/VH8xCpgZZpaNchY9A> yang dibagikan peneliti pada masing-masing kontak *Whatsapp* yaitu kepada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh dengan jumlah 76 item yang terdiri dari 44 aitem regulasi emosi dan 32 aitem stres kerja. Setelah

semua data terkumpul, peneliti melakukan analisa dan skoring dengan bantuan program *SPSS versi 20 for windows*.

### 3. Proses Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada 27 Oktober sampai 28 November 2022 kepada 155 perawat yang bekerja di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan analisis data dengan bantuan program *SPSS versi 20 for windows*.

## F. Validitas, Uji Daya Beda, dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Pengecekan validitas penelitian ini menggunakan validitas isi. Menurut Azwar (2016), validitas isi adalah validitas yang diperkirakan dengan menguji kelayakan atau relevansi isi tes dengan analisis yang wajar oleh panel atau penelaah ahli yang berkompeten. Untuk mencapai nilai tersebut, skala yang dikembangkan akan dievaluasi oleh sejumlah asesor profesional atau juri yang berwibawa dengan gelar sarjana muda (S2 atau S3) dan dengan keahlian di bidang psikologi. Tujuannya adalah untuk melihat apakah skala yang disiapkan konsisten dengan konstruk psikologis yang diukur.

Nilai hitung yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan CVR (*Content Validity Ratio*). Data yang digunakan untuk menghitung CVR (*Content Validity Ratio*) diperoleh dari hasil penilaian oleh sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME). Pakar materi pelajaran diminta untuk menunjukkan apakah item skala penting untuk pengoperasian struktur teoritis skala yang dimaksud (Azwar, 2016). Rumus statistik CVR adalah sebagai berikut.

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Berikut hasil CVR variabel regulasi emosi dan stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.5 dan tabel 3.6.

Tabel 3.5  
*Hasil CVR Regulasi Emosi*

No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR
1.	1	12.	1	23.	1	34.	1
2.	1	13.	1	24.	1	35.	1
3.	1	14.	1	25.	1	36.	1
4.	1	15.	1	26.	1	37.	1
5.	1	16.	1	27.	1	38.	1
6.	1	17.	1	28.	1	39.	1
7.	1	18.	1	29.	1	40.	1
8.	1	19.	1	30.	1	41.	1
9.	1	20.	1	31.	1	42.	1
10.	1	21.	1	32.	1	43.	1
11.	1	22.	1	33.	1	44.	1

Hasil komputasi *Content Validity Ratio* dari skala regulasi emosi yang peneliti gunakan dengan *Expert Judgment* sebanyak 3 orang terdapat

44 item yang memiliki koefisien 1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala regulasi emosi menunjukkan nilai di atas (0), sehingga semua item adalah esensial dan dinyatakan valid.

Tabel 3.6  
*Hasil CVR Stres Kerja*

No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR
1.	1	9.	1	17.	1	25.	1
2.	1	10.	1	18.	1	26.	1
3.	1	11.	1	19.	1	27.	1
4.	1	12.	1	20.	1	28.	1
5.	1	13.	1	21.	1	29.	1
6.	1	14.	1	22.	1	30.	1
7.	1	15.	1	23.	1	31.	1
8.	1	16.	1	24.	1	32.	1

Hasil komputasi *Conten Validity Ratio* dari skala stres kerja yang peneliti gunakan dengan *Expert Judgment* sebanyak 3 orang terdapat 32 item yang memiliki koefisien 1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala stres kerja menunjukkan nilai di atas (0), sehingga semua item adalah esensial dan dinyatakan valid.

## 2. Daya Beda Aitem

Sebelum peneliti melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan kemungkinan perbedaan item, yaitu sejauh mana item dapat membedakan antara individu atau kelompok individu dengan dan tanpa atribut yang diukur. Perhitungan daya beda aitem menggunakan koefisien korelasi product moment dari Pearson. Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

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

keterangan  
 i = Skor aitem  
 x = Skor skala  
 n = Banyaknya subjek

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan  $r_{iX} \geq 0,3$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga  $r_{iX}$  kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

Hasil analisis daya beda masing-masing skala skala regulasi emosi dapat dilihat pada tabel 3.7.

Tabel 3.7  
*Koefisien Daya Beda Aitem Skala Regulasi Emosi*

No	$r_{iX}$	No	$r_{iX}$
1.	.506	23.	.365
2.	.734	24.	<b>.077</b>
3.	.442	25.	.587
4.	<b>.134</b>	26.	.482
5.	<b>-.360</b>	27.	.513
6.	.698	28.	.451
7.	<b>-.285</b>	29.	.633
8.	.538	30.	.573
9.	.700	31.	.694
10.	<b>-.325</b>	32.	.650
11.	.798	33.	<b>.081</b>
12.	.513	34.	<b>-.048</b>
13.	<b>-.073</b>	35.	.722
14.	.751	36.	.702
15.	.486	37.	.467
16.	<b>-.014</b>	38.	.775
17.	.761	39.	.634
18.	<b>.104</b>	40.	.681
19.	.700	41.	<b>.080</b>
20.	.628	42.	.617
21.	.744	43.	<b>-.363</b>
22.	.715	44.	<b>-.163</b>

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, dari 44 aitem diperoleh 31 aitem yang memiliki nilai  $r \geq 0,3$  dan layak digunakan untuk penelitian sedangkan 13 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur yaitu aitem pada nomor 4, 5, 7, 10, 13, 16, 18, 24, 33, 34, 41, 43 dan 44 karena memiliki nilai  $r \leq 0,3$ . Selanjutnya 13 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Hasil analisis daya beda masing-masing skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8  
*Koefisien Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja*

No	rix	No	rix
1.	<b>.208</b>	17.	.359
2.	<b>.245</b>	18.	.355
3.	<b>.296</b>	19.	<b>.219</b>
4.	<b>.245</b>	20.	.687
5.	.348	21.	.699
6.	.535	22.	.751
7.	.565	23.	.341
8.	.733	24.	.623
9.	<b>.114</b>	25.	.730
10.	.545	26.	.764
11.	.378	27.	.776
12.	.302	28.	<b>.007</b>
13.	.769	29.	.576
14.	.443	30.	.665
15.	<b>-.332</b>	31.	<b>.037</b>
16.	.521	32.	<b>.016</b>

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, dari 32 aitem diperoleh 23 aitem yang memiliki nilai  $r \geq 0,3$  dan layak digunakan untuk penelitian sedangkan 9 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur yaitu aitem pada nomor 1, 2, 3, 4, 9, 28, 31

dan 32 karena memiliki nilai  $r \leq 0,3$ . Selanjutnya 23 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2016). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 (Azwar, 2017).

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 \left[ 1 - \frac{sy_1^2 + sy_2^2}{sx^2} \right]$$

Keterangan:

$Sy_1^2$  dan  $sy_2^2$  = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

$Sx^2$  = Varian skor X

Hasil reliabilitas tahap ke-1 pada skala regulasi emosi diperoleh hasil  $\alpha = 0,898$ . Selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap ke-2 dengan membuang 13 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala regulasi emosi yang ke-2

diperoleh hasil  $\alpha = 0,959$ . Artinya skala regulasi emosi dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Hasil reliabilitas tahap ke-1 pada skala stres kerja diperoleh hasil  $\alpha = 0,888$ . Selanjutnya hasil reliabilitas tahap ke-2 dengan membuang 8 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas stres kerja tahap ke-2 diperoleh hasil  $\alpha = 0,932$ . Artinya skala stres kerja dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik. Berdasarkan hasil validitas, uji daya beda dan reliabilitas di atas, peneliti memaparkan *blueprint* akhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.9 dan 3.10.



Tabel 3.9  
*Blue Print Skala Regulasi Emosi*

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemampuan Mengatur emosi	a. Kemampuan mengatasi masalah	1, 2	3	3
		b. Kemampuan mencari cara untuk mengurangi emosi negatif	6	8	2
		c. Kemampuan dengan cepat menenangkan diri kembali setelah merasakan emosi yang berlebihan	9	11, 12	3
		d. Mampu untuk tidak terpengaruh oleh emosi negatif yang dirasakannya	14	15	2
		e. Dapat tetap berpikir	17	19, 20	3
		f. Dapat melakukan sesuatu dengan baik	21, 22	23	4
2.	Kemampuan merasakan emosi	a. Kemampuan individu untuk dapat mengontrol emosi yang ditampilkan	25, 26	27, 28	4
		b. Individu tidak akan merasakan emosi yang berlebihan	29, 30	31, 32	4
		c. Menunjukkan respon emosi yang tepat saat bertindak		35, 36	2
3.	Kemampuan mengatur respon emosi	a. Kemampuan individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi negatif	37, 38	39, 40	4
		b. Tidak merasa malu merasakan emosi negatif tersebut	42		1
<b>Total</b>			<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>

Tabel 3.10  
Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Aspek Fisiologis	a. Jantung berdebar	5	6	2
		b. Ada gejala penyakit jantung	7	8	2
2	Aspek Psikologis	a. Ketegangan		10	1
		b. Kecemasan	11	12	2
		c. Mudah marah	13	14	2
		d. Kebosanan	15	16	2
		e. Sikap suka menunda	17	18	2
		f. Rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan	19	20	2
3	Aspek Perilaku	a. Seperti perubahan dalam produktivitas	21	22	2
		b. Meningkatnya absensi	23	24	2
		c. Keinginan berhenti bekerja	25	26	2
		d. Gangguan makan	27		1
		e. Gangguan tidur	29	30	2
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

## G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Teknik Pengolahan Data

Siregar (2014) pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu. Adapun teknik pengolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Editing

Editing adalah proses verifikasi data yang berhasil dikumpulkan di lapangan, karena data yang masuk belum tentu memenuhi persyaratan dan belum tentu dibutuhkan. Penyuntingan bertujuan untuk memperbaiki kesalahan dan kekurangan pada catatan

lapangan. Namun, kesalahan data dapat diperbaiki dan kekurangan data dapat diisi dengan mengulang pengumpulan data atau penyisipan data. Berikut ini dipertimbangkan selama proses pengeditan:

1) Pengambilan Sampel

Perlu adanya pengecekan saat pengambilan sampel sudah memenuhi kaidah-kaidah pengambilan sampel atau belum. Pengecekan kategori sampel, jenis sampel yang digunakan, dan penentuan jumlah sampel.

2) Kejelasan Data

Pada tahap ini adalah mengoreksi apakah data yang telah masuk dapat dibaca dengan jelas, jika terdapat tulisan tangan atau singkatan yang kurang jelas perlu dilakukan verifikasi kepada pengumpulan data.

3) Kelengkapan Isian

Kegiatan pada tahap ini melakukan pengecekan apakah isian responden ada yang kosong atau tidak, jika kosong maka ada dua kemungkinan yaitu memang tidak ada jawaban dan kemungkinan responden menolak untuk menjawab skala dari peneliti.

4) Keserasian Jawaban

Pengecekan keserasian jawaban responden ini dilakukan untuk menghindari terjadinya jawaban responden yang bertentang.

b. *Coding*

Enkripsi melibatkan pemberian kode tertentu untuk setiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah sinyal yang dihasilkan berupa angka atau huruf untuk membedakan data atau identitas data yang akan dianalisis dalam tabel. Seperti status, temukan kode bantuan.

c. Kalkulasi

Perhitungan meliputi menghitung data yang telah terkumpul dengan cara penjumlahan, pengurangan, pembagian, perkalian atau cara lainnya. Pemilihan metode perhitungan data tentunya disesuaikan dengan tujuan penelitian dan model analisis yang digunakan dalam penelitian (Fatihudin, 2015). Perhitungan yang dilakukan dalam penelitian ini harus menggunakan bantuan program Excel yaitu memasukkan semua jawaban yang diisikan ke dalam skala peneliti kemudian menghitung datanya.

d. Tabulasi

Tabulasi merupakan proses penempatan data (*input*) kedalam tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel-tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas agar memudahkan dalam proses analisis data.

## 2. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data

berupa mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018), tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu data agar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (Misbahuddin & Hasan, 2013). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak (Periantalo, 2016). Menurut Sugiyono (2016) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu menggunakan Skewness dan Kurtosis. Data dinyatakan normal apabila nilai Skewness dan Kurtosis berada pada rentang di atas nilai -2 sampai rentang nilai 2 ( $-2 < \text{Skewness} \ \& \ \text{Kurtosis} < 2$ ) (Victor, 2019).

## 2) Uji Linearitas

Di samping uji normalitas, perlu dilakukan uji linearitas terhadap data yang dikumpulkan. Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Periantalo, 2015). Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* yang terdapat pada program SPSS *versi 20 for windows*.

### b. Uji Hipotesis

Metode statistik yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah metode statistik korelasi *Pearson Product Moment*. Tujuan digunakannya metode statistik korelasi *Pearson Product Moment* adalah untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumusan korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2016) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N\Sigma x^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

#### Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisiensi korelasi antara variabel X dan variabel Y.
- $x$  = Jumlah skor skala variabel x
- $\Sigma y$  = Jumlah skala variabel y
- $\Sigma xy$  = Jumlah perkalian x dengan y
- $N$  = Banyak subjek

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan pada anggota perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh yang berjumlah 155 sampel menghasilkan data demografi sampel sebagai berikut..

##### a. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1.

Tabel 4.1  
*Data Demografi Sampel Penelitian*

No	Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	43	27,7%
		Perempuan	112	72,3%
2	Pendidikan	DIII	119	75,9%
		DIV	9	5,8%
		S1	15	9,6%
		Ners	12	7,7%
3	Usia	Dewasa Awal	146	94,2%
		Dewasa Madya	9	5,8%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui sampel pada penelitian bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang (27,7%) lebih sedikit dari pada jumlah sampel yang berjenis kelamin perempuan yaitu 112 orang (72,3%). Kemudian para perawat dengan pendidikan terakhir DIII (Diploma 3) berjumlah 119 orang (75,9%), DIV (Diploma 4) berjumlah 9 orang (5,8%), S1 (Strata 1) berjumlah 15 orang (9,6%) dan yang berprofesi sebagai NERS berjumlah 12 orang (7,7%).

Menurut Namora (2013) secara umum masa dewasa awal berada pada usia 21-35 tahun dan dewasa madya berada pada umur 35-45 tahun. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh terdapat beragam usia dalam penelitian ini, mulai dari usia dewasa awal yang berjumlah 146 orang (94,2%) dan dewasa madya berjumlah 9 orang (5,8%).

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Kategorisasi Data Penelitian**

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan oleh peneliti adalah berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Tujuan dari kategorisasi ordinal adalah untuk menempatkan individu dalam kelompok- kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut. Cara pengkategorian ini diperoleh dengan membuat kategori *normative* subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Mengingat kategorisasi bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara deskriptif selama penetapan itu berada dalam batasan kewajaran dan dapat diterima oleh akal (Azwar, 2016).

#### **a. Regulasi Emosi**

Analisis secara deskriptif dilakukan dengan melihat deskripsi data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dan hipotetik (yang mungkin terjadi). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada

variabel regulasi emosi dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2  
*Deskripsi Data Penelitian Skala Regulasi Emosi*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Regulasi Emosi</i>	124	31	77,5	15,5	124	85	103	12,1

Keterangan Rumus Skor Hipotetik dan Empirik :

1. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
3. *Mean* (M) dengan rumus  $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar Deviasi (SD) dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.2, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 124, minimal nilai 31, rata-rata 77,5 dan standar deviasi 15,5. Sementara data empirik menunjukkan jawaban maksimal adalah 124, minimal 85, rata-rata 103 dan standar deviasi 12,1. Deskripsi hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari kategorikategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorian pada skala regulasi emosi.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X \leq (x - 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (x - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (x + 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (x + 1,0 \text{ SD}) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} x &= \text{Mean empirik pada skala} \\ \text{SD} &= \text{Standar Deviasi} \\ n &= \text{Jumlah subjek} \\ X &= \text{Rentang butir pernyataan} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi regulasi emosi sebagai berikut.

Tabel 4.3  
*Hasil Kategorisasi Regulasi emosi*

Kategori	Interval	Frekuensi(n)	Presentase (%)
Rendah	$X < 90,9$	7	4,5%
Sedang	$90,9 \leq X < 115,1$	112	72,3%
Tinggi	$115,1 \leq X$	36	23,2%
<b>Jumlah</b>		155	100%

Hasil kategorisasi regulasi emosi pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa memiliki regulasi emosi pada kategori sedang yaitu sebanyak 112 perawat (72,3%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 7 perawat (4,5%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 36 perawat (23,2%).

#### b. Stres Kerja

Analisis secara deskriptif dilakukan dengan melihat deskripsi data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dan hipotetik (yang mungkin terjadi). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4  
*Deskripsi Data Penelitian Skala Stres Kerja*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<b>Stres Kerja</b>	96	24	57,5	11,5	73	23	37,4	7,7

Keterangan Rumus Skor Hipotetik dan Empirik :

1. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
3. Mean (M) dengan rumus  $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar Deviasi (SD) dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.4, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 96, minimal nilai 232, rata-rata 57,7, dan standar deviasi 11,5. Sementara data empirik menunjukkan jawaban maksimal adalah 73, minimal 24, rata-rata 37,4 dan standar deviasi 7,7. Dekripsi hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala stres kerja

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X \leq (x - 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (x - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (x + 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (x + 1,0 \text{ SD}) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan:  
 $x$  = Mean empirik pada skala  
 $SD$  = Standar Deviasi  
 $n$  = Jumlah subjek  
 $X$  = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi stres kerja sebagai berikut.

Tabel 4.5  
*Hasil Kategorisasi Stres Kerja*

Kategori	Interval	Frekuensi(n)	Presentase (%)
Rendah	$X < 29,7$	6	3,9%
Sedang	$29,7 \leq X < 45,1$	105	67,7%
Tinggi	$45,1 \leq X$	44	28,4%
<b>Jumlah</b>		155	100%

Hasil kategorisasi stres kerja pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa memiliki stres kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 105 perawat (67,7%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 6 perawat (3,9%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 44 perawat (28,4%).

## 2. Hasil Uji Prasyarat

Penggunaan uji prasyarat pada penelitian bertujuan untuk menentukan uji statistik yang akan digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel. Uji prasyarat yang peneliti lakukan adalah:

### a. Uji normalitas sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian ini (regulasi emosi dan stres kerja) dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.6  
*Hasil Uji Normalitas Sebaran*

Variabel Penelitian	Skewness	Kurtosis
Regulasi Emosi	.584	-1.184
Stres Kerja	.746	1.318

Dahlan (dalam Victor, 2019) data dinyatakan normal apabila nilai Skewness dan Kurtosis berada pada rentang di atas nilai -2 sampai rentang nilai 2 ( $-2 < \text{Skewness} \ \& \ \text{Kurtosis} < 2$ ). Berdasarkan data tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel regulasi emosi berdistribusi normal dengan uji statistik Skewness = 0.584 dengan kurtosis -1.184 dan juga pada variabel stres kerja diperoleh sebaran data yang berdistribusi secara normal dengan hasil Skewness = 0.746 dengan Kurtosis = 1.318.

b. Uji linieritas hubungan

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7  
*Hasil Uji Linieritas Hubungan Regulasi Emosi dan Stres Kerja*

Variabel Penelitian	<i>F Deviation From Linearity</i>	P
<i>Regulasi Emosi dan Stres Kerja</i>	3.829	0.000

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh *linearity* kedua variabel di atas yaitu  $F = 3,829$  dengan  $p = 0,000$ . Nilai P lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel regulasi emosi dan stres kerja.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi regresi Pearson. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8  
*Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian*

Variabel Penelitian	<i>Pearson Corelation</i>	P
<i>Regulasi Emosi dan Stres Kerja</i>	-0,276	0.000

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil analisis menghasilkan koefisien korelasi sebesar -0,276, dengan  $p = 0.000$ , yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang cukup signifikan antara regulasi emosi

dengan stres kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi maka semakin tinggi stres kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

Sumbangan relatif yang diberikan oleh kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.9  
*Analisis Measure of Association*

	$r^2$
<i>Regulasi Emosi Dan Stres Kerja</i>	0,076

Berdasarkan tabel *Measure of Association* menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variabel sebesar  $r^2=0,076$ , hal ini berarti bahwa regulasi emosi memberikan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 7,6%, selebihnya stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaji, lingkungan tempat tinggal, tuntutan keluarga.

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh. Berdasarkan analisis uji hipotesis data maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar -0,276 dengan  $p = 0.000$ ,

yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi regulasi emosi, maka semakin rendah juga stres kerja, sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka semakin tinggi pula stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh. Sumbangan relatif yang diberikan oleh regulasi emosi terhadap stres kerja sebesar  $r^2 = 0,076$ , hal ini berarti bahwa regulasi emosi memberikan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 7,6%, selebihnya stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti memperoleh hasil bahwa tingkat regulasi emosi pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh berada pada taraf sedang dengan presentase 72,3% sebanyak 112 perawat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keyakinan yang tinggi pada perawat terhadap kemampuan dalam mengontrol emosi selama bekerja dan juga semangat dalam bertugas agar dapat meningkatkan pelayanan serta tugas yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh. Presentase dengan kategori sedang ini sekaligus menunjukkan adanya beberapa hal yang menyebabkan mayoritas perawat memiliki regulasi emosi pada tingkat sedang, salah satunya adalah aspek kemampuan mengatur emosi. Individu dapat tidak terpengaruh oleh emosi negatif yang dirasakannya sehingga dapat terus berpikir dengan baik dan melakukan sesuatu dengan baik (Gross, 2014).

Tingkat stres kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh berada pada taraf sedang dengan presentase 67,7% sebanyak 105 perawat. Hal ini menunjukkan bahwa para perawat mengalami kejenuhan dan kelelahan kerja. Presentase yang sedang pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu yang dapat menyebabkan stres kerja. Salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan, terlalu banyak melakukan pekerjaan sehingga tidak cukup waktu untuk melakukan tugas yang dibutuhkan dan tidak memiliki sumber daya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dapat memunculkan stres kerja Robbins dan Judge (2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khansa tentang hubungan regulasi diri dengan stres pengasuhan pada orang tua yang mendampingi anak sekolah daring di masa pandemi Covid-19 menunjukkan hasil uji statistik *Rank Spearman* dihasilkan nilai koefisien korelasi  $r = -0,276$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antara stres kerja dengan regulasi emosi (Khansa, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Srifianti tentang Hubungan Antara *Parenting Stress* Dengan Strategi Regulasi Emosi Orang Tua Yang Memiliki Anak Usia Sekolah Dasar (*Middle Childhood*) Di Jabodetabek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *parenting stress* dengan regulasi emosi memiliki hubungan dengan koefisien korelasi sebesar  $-0,20$  dengan nilai signifikansi  $0,01$  yang berarti korelasi bersifat negatif.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Ikasari dan Kristina (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah regulasi emosi, ketika individu mampu mengatur emosi sebagai respon stimulus yang berasal dari luar, individu cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Begitupun Gross (2014) menyatakan bahwa seseorang dengan regulasi emosi yang baik dapat mempertahankan atau meningkatkan emosi yang dirasakannya, baik positif maupun negatif. Selain itu, seseorang juga dapat mengurangi emosi positif dan negatifnya. Para perawat dengan regulasi emosi yang tinggi, akan secara rasional mengatur emosi dan perasaannya agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga penilaian positif kualitas layanan dapat dimaksimalkan. Hal tersebut menyebabkan perawat dengan regulasi emosi yang tinggi dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Keterbatasan penelitian ini adalah dalam hal pengambilan data yang dilakukan. Kurangnya eksplorasi data sehingga peneliti tidak dapat memaparkan hasil data yang lebih kaya terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel regulasi emosi dan stres kerja seperti status perkawinan, gaji dan status sosial. Kemudian subjek berfokus pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap pada sebuah Rumah Sakit Umum yang mana hanya satu dari bidang-bidang yang dijalankan oleh para perawat seperti di puskesmas, ruang operasi, asisten dokter.

Selain itu, sebaran jumlah perawat dalam penelitian ini tidak memisahkan status pekerjaan, jumlah pekerjaan, jumlah gaji, sehingga pada penelitian selanjutnya perlu dipertimbangkan untuk mengukur hal-hal

tersebut. Mempertimbangkan bahwa penghasilan dan jumlah pekerjaan yang berbeda memungkinkan adanya perbedaan sudut pandang dari segi penghasilan dan tuntutan pekerjaan sehingga dapat berhubungan pula dengan stres kerja yang dirasakan oleh para perawat.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis uji hipotesis data maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar  $-0,276$  dengan  $p = 0.000$ , yang menunjukkan bahwa hubungan negatif yang cukup signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja pada perawat dan begitu juga sebaliknya. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Sumbangan relatif yang diberikan oleh regulasi emosi terhadap stres kerja sebesar  $r^2 = 0,076$ , hal ini berarti bahwa regulasi emosi memberikan pengaruh terhadap stres kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh sebesar 7,6%, selebihnya stres kerja pada perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaji, lingkungan tempat tinggal, tuntutan keluarga.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyarankan beberapa hal berikut :

##### 1. Kepada Perawat

Saran kepada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh dapat lebih dapat menurunkan stres kerja dengan cara lebih

memahami aspek dari regulasi emosi seperti, merespon emosi, mengontrol emosi, dan merasakan emosi sehingga dapat terhindar dari stres kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah stres kerja. Selain dengan meningkatkan regulasi emosi perawat dapat melakukan kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat mencegah terjadinya stres kerja.

## 2. Kepada Istansi Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa

Kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa kota Banda Aceh terutama bagian SDM (Sumber Daya Manusia) agar lebih meningkatkan hal-hal yang dapat menekan tingkat stres kerja pada perawat seperti penyediaan fasilitas bagi perawat, memberikan motivasi, reward dan pelatihan yang dapat meningkatkan regulasi emosi serta minat dari perawat agar tetap bekerja optimal.

## 3. Kepada peneliti selanjutnya

Harapan saya kepada peneliti selanjutnya, agar dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi, khususnya yang berkaitan dengan masalah regulasi emosi dan stres kerja. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel-variabel lain seperti status perkawinan, status dan jumlah pekerjaan, sehingga akan ada penelitian baru. Kemudian untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa memperhatikan jumlah sampel yang akan diambil agar bisa memenuhi target waktu yang sudah disusun sebelumnya dan bisa menggunakan skala yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afnuhazi, R. (2019). Hubungan Regulasi Emosional dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Ambun Suri RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi. *Jurnal Akademi Baiturrahman*, 8(1), 126-134.
- S. N., & Vera, A. (2019). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT: Universitas Muhamadiyah Tangerang*, 4(1), 36-42.
- Ariani, M., & Kristiana, I. F. (2017). Hubungan Natara Regulasi Emosi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Jurnal Empati*, 6(1), 270-275.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Azwar. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dian, Fathonah., Syahrani., Andriansyah. (2020). Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 11(2), 117-124.
- Deviana, M., & Novitayani, S. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Idea Nursing Journal*, 9(3), 32-36.
- Dwi Pangestika Rahayu, & Fauziah, N. (2019). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 8(2), 19-25.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Fajrillah, & Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2), 16-24.
- Gina, F., & Fitriani, Y. (2020). Regulasi Emosi Dan Parenting Stress Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 2(2), 96-102.
- Gross, J. J. (2014). *Handbook of Emotional Regulation*. New York: The Guilford Press.
- Hadi, S. (2006). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hatta, K. (2016). *Trauma Dan Pemulihannya*. Banda Aceh: Dakwah Ar-Raniry Press.
- Hasibuan, M.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ikasari, A., & Kristiana, I. F. (2018). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Stres Pengasuhan Ibu Yang Memiliki Anak Cerebral Palsy. *Jurnal Empati*, 6(4), 323–328.
- Lendombela, D. P., Posangi, J., & Pondaag, L. (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Kalooran Amurang. *E-Journal Keperawatan*, 5(1), 1-6.
- Muhammad Ikhsan Baharuddin, Jufri, M., & Hamid, A. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal Psikologi Talenta*, 5(1), 1-11.
- Hendianti, G. N., Somantri, I., & Yudianto, K. (2012). Gambaran Beban Kerja Perawat Pelaksana Unit Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Students E-Journal*, 1(1), 31.
- Misbahuddin, M. (2013). *Analisi Data Penelitian Dengan Statisti*. Jakarta. Bumi Askara.
- Musdalifah., & M. Diedjo, Maridi. (2021). Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit:Studi *Literature Review*. *Borneo Student Research*, 2721-5725,3(1).
- Nur Hikmawati Anna, Maulana Nova, Amalia Devi. (2020).Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Jiwa*, 2(3), 95-102.
- Nuryadi., Tutu. D. Astuti., Dkk. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media. Yogyakarta.
- Periantolo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Periantalo. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. (2016). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 8(6), 127-145.
- Putri, G. G., & Kristiana, I. (2017). Hubungan Antara Hardiness Dan Regulasi Emosi Pada Perawat Rumah Sakit Usada Insani Kota Tangerang. *Jurnal Empati*, 6(4), 87-90 .

- Nur Rahmah, D., & Fahmi, A. (2019). Strategi Regulasi Kognitif dan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Raya Wanita. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 88-98.
- Rachmawati, R., & Cahyanti, I. Y. (2021). Strategi Regulasi Emosi Terhadap Stres Akademis Selama Menjalani Kuliah Daring Di Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 96-103.
- Robbins, S., P., & Timothy, J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Tim indek. cet ke- 1 Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Salovey, P. & Sluyter, D. J. (Eds.). (1997). Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York: Basic Books.
- Srifianti. (2020). Hubungan Antara Parenting Stress Dengan Strategi Regulasi Emosi Orang Tua Yang Memiliki Anak Usia Sekolah Dasar (Middle Childhood) Di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 18(9).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syofyan, Siregar. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana.
- Trismanjaya Hulu, Victor & Taruli Rohana Sinaga. (2019) *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan STATCAL*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Trifianingsih, Santos, & Briketabela. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Ugd Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (Jksi)*, 2(1),1-8.
- Undang-undang Republik Indonesia. No. 44. (2009) Tentang Rumah Sakit.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan (LPPPI).
- Zan Pitter, Harri & Lumongga Lamora. (2013). *Pengantar Psikologi Untuk Kebidanan*. Jakarta: KENCANA.



## Lampiran 1 : Sk Skripsi

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY  
 Nomor : B-334/Jn.08/FPsi/Kp.00.4/03/2022

**TENTANG**  
**PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2021/2022**  
**PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY**

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

**Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;  
 b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

**Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
 8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
 9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
 10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
 11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
 12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
 13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 28 Maret 2022.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

**Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Barmawi, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama  
 2. Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons), M.Sc Sebagai Pembimbing Kedua

**Untuk membimbing Skripsi:**

**Nama** : Afdhalul Zikri  
**NIM/Prodi** : 160901075 / Psikologi  
**Judul** : Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh

**Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

**Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.

**Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

**Kelima** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada Tanggal : 29 Maret 2022 M  
 26 Sya'ban 1443 H

Dekan Fakultas Psikologi,

Salami

**Tembusan**  
 1. Rektor UIN Ar-Raniry,  
 2. Kebag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry,  
 3. Pembimbing Skripsi,  
 4. Yang bersangkutan.





### Lampiran 3 : Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability

Scale: REGULASI EMOSI SEBELUM DI BUANG ITEM GUGUR

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	44

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	137.3226	125.064	.506	.894
VAR00002	137.4452	123.106	.734	.892
VAR00003	137.3935	125.825	.442	.895
VAR00004	138.1548	127.093	.134	.903
VAR00005	137.3677	135.299	-.360	.904
VAR00006	137.3226	123.038	.698	.892
VAR00007	138.1161	136.233	-.285	.908
VAR00008	137.7419	120.336	.538	.893
VAR00009	137.4581	123.756	.700	.892
VAR00010	137.3871	135.044	-.325	.904
VAR00011	137.3548	121.555	.798	.891
VAR00012	137.1742	125.366	.513	.894
VAR00013	137.6065	132.058	-.073	.901
VAR00014	137.3290	122.456	.751	.891
VAR00015	137.2065	125.451	.486	.895
VAR00016	137.7419	131.232	-.014	.901
VAR00017	137.5226	122.952	.761	.892
VAR00018	137.9935	129.812	.104	.899
VAR00019	137.6645	121.056	.700	.891
VAR00020	137.7484	118.514	.628	.891
VAR00021	137.5032	122.745	.744	.892
VAR00022	137.4774	122.680	.715	.892
VAR00023	137.8129	127.296	.365	.896
VAR00024	137.9613	130.063	.077	.900
VAR00025	137.2516	123.761	.587	.893
VAR00026	137.2903	124.415	.482	.894

VAR00027	137.2000	125.161	.513	.894
VAR00028	137.4452	124.093	.451	.895
VAR00029	137.5677	120.299	.633	.892
VAR00030	137.2710	123.627	.573	.893
VAR00031	137.3484	122.748	.694	.892
VAR00032	137.3548	122.594	.650	.892
VAR00033	137.7419	130.725	.081	.898
VAR00034	137.3935	131.734	-.048	.901
VAR00035	137.2968	122.535	.722	.892
VAR00036	137.4645	120.367	.702	.891
VAR00037	137.6000	124.787	.467	.895
VAR00038	137.4774	123.134	.775	.892
VAR00039	137.6581	121.603	.634	.892
VAR00040	137.5226	123.381	.681	.892

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00041	137.9226	129.864	.080	.900
VAR00042	137.5161	123.875	.617	.893
VAR00043	138.5806	135.453	-.363	.904
VAR00044	138.3032	133.823	-.163	.906

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
140.7677	131.426	11.46413	44

## Reliability

Scale: REGULASI EMOSI STELAH DI BUANG ITEM GUGUR

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	31

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	99.6129	141.979	.505	.958
X2	99.7355	139.585	.758	.957
X3	99.6839	142.257	.483	.958
X4	99.6129	139.356	.735	.957
X5	100.0323	135.382	.617	.958
X6	99.7484	139.956	.755	.957
X7	99.6452	138.178	.801	.956
X8	99.4645	142.172	.521	.958
X9	99.6194	138.926	.772	.957
X10	99.4968	142.161	.504	.958
X11	99.8129	139.075	.817	.956
X12	99.9548	136.680	.769	.956
X13	100.0387	133.934	.682	.958
X14	99.7935	138.970	.788	.956
X15	99.7677	139.024	.747	.957
X16	100.1032	145.197	.288	.960
X17	99.5419	140.613	.584	.958
X18	99.5806	141.102	.493	.959
X19	99.4903	141.719	.541	.958
X20	99.7355	140.611	.472	.959
X21	99.8581	136.603	.650	.958
X22	99.5613	140.287	.583	.958
X23	99.6387	139.401	.701	.957
X24	99.6452	138.919	.680	.957
X25	99.5871	139.153	.730	.957
X26	99.7548	136.147	.754	.956

X27	99.8903	140.488	.552	.958
X28	99.7677	139.270	.833	.956
X29	99.9484	137.335	.696	.957
X30	99.8129	139.270	.757	.957
X31	99.8065	139.793	.690	.957

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.0581	148.717	12.19497	31

### Reliability

Scale: STRES KERJA SEBELUM ITEM DIBUANG

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	32

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	52.3935	71.461	.208	.891
Y2	52.4839	72.433	.245	.887
Y3	52.2129	71.247	.296	.887
Y4	52.1355	71.585	.245	.889
Y5	52.1613	72.461	.348	.886
Y6	52.3548	70.360	.535	.883
Y7	52.6774	69.843	.565	.882
Y8	52.4516	67.600	.733	.878
Y9	51.9355	73.424	.114	.890
Y10	52.5032	69.706	.545	.882
Y11	52.4258	70.947	.378	.885
Y12	52.4323	71.857	.302	.887
Y13	52.6516	67.813	.769	.878

Y14	52.2387	71.105	.443	.884
Y15	52.3677	71.390	.332	.886
Y16	52.4516	69.964	.521	.883
Y17	52.1226	72.095	.359	.886
Y18	52.2452	71.563	.355	.886
Y19	52.3484	72.345	.219	.888
Y20	52.6065	68.123	.687	.879
Y21	52.2645	68.520	.699	.879
Y22	52.4387	67.624	.751	.878
Y23	52.4452	71.262	.341	.886
Y24	52.2581	68.530	.623	.880
Y25	52.6194	67.913	.730	.879
Y26	52.4710	67.446	.764	.878

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y27	52.3871	66.953	.776	.877
Y28	52.0065	74.240	.007	.894
Y29	52.4968	68.291	.576	.881
Y30	52.3290	67.677	.665	.879
Y31	52.0581	74.003	.037	.892
Y32	52.2258	73.630	.016	.899

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.0387	74.765	8.64666	32

### Reliability

Scale: STRES KERJA SETELAH ITEM DIBUANG

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	23

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.6129	58.109	.257	.933
Y2	35.8065	56.703	.393	.932
Y3	36.1290	54.698	.647	.928
Y4	35.9032	53.504	.705	.927
Y5	35.9548	55.225	.535	.930
Y6	35.8774	55.134	.518	.930
Y7	35.8839	55.714	.480	.931
Y8	36.1032	52.833	.857	.924
Y9	35.6903	55.878	.520	.930
Y10	35.8194	55.240	.508	.930
Y11	35.9032	55.335	.527	.930
Y12	35.5742	57.688	.293	.933
Y13	35.6968	56.420	.408	.932
Y14	36.0581	52.782	.812	.925
Y15	35.7161	54.958	.582	.929
Y16	35.8903	53.358	.744	.926
Y17	35.8968	55.314	.492	.930
Y18	35.7097	55.090	.501	.930
Y19	36.0710	52.924	.815	.925
Y20	35.9226	53.423	.728	.926
Y21	35.8387	52.876	.756	.926
Y22	35.9484	53.244	.649	.928
Y23	35.7806	53.328	.667	.927

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.4903	59.680	7.72529	23

## Lampiran 4: Kuesioner Penelitian

### PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan tentang diri anda dan pekerjaan anda. Anda akan diberikan 4 pilihan jawaban diantaranya sebagai berikut :

Keterangan

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kuesioner ini dibuat murni untuk kepentingan akademik. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Perlu diketahui bahwa kerahasiaan anda dalam menjawab pertanyaan ini terjamin. Koesioner ini tidak menyertakan nama lengkap dan ruangan tempat anda ditugaskan pada bagian identitas, sehingga identitas diri tidak akan tersebar kepihak yang tidak berwenang. Saya mengucapkan terimakasih atas kerja sama dan waktu yang diberikan untuk mengisi koesioner ini.

Contoh pengisian:

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat segera menyelesaikan permasalahan saya ketika bekerja .	√			

Inisial :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Usia :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2.	Saya dapat segera menyelesaikan permasalahan saya ketika bekerja .				
3.	Ketika saya terlibat masalah dengan rekan kerja, saya selalu dapat mengatasinya dengan baik .				
4.	Saya selalu menghindari permasalahan saya .				
5.	Saya seringkali tidak dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan yang saya hadapi .				
6.	Saya berusaha untuk selalu mencari hiburan ketika saya merasa sangat stres dengan pekerjaan saya .				
7.	Saya akan menceritakan permasalahan saya dengan orang terdekat saya .				
8.	Saya seringkali memendam perasaan sedih saya dari orang lain .				
9.	Saya tidak tahu harus bagaimana ketika saya merasa marah kepada orang lain .				
10.	Ketika saya marah, saya akan segera mencari tempat untuk menenangkan diri terlebih dahulu .				
11.	Ketika saya merasa sangat sedih saya akan berusaha menenangkan diri saya dengan berfikir positif .				
12.	Saya seringkali hilang kendali ketika saya marah kepada orang lain .				
13.	Saya sering melempar barang-barang disekeliling saya ketika saya marah .				
14.	Meskipun mood saya sedang tidak bagus saya tetap dapat bekerja dengan baik .				
15.	Saya akan berusaha menahan amarah saya ketika saya bekerja .				
16.	Saya sering melampiaskan amarah saya kepada orang disekeliling .				
17.	Ketika saya sedih saya tidak dapat melakukan apapun dengan baik .				
18.	Saya masih dapat berfikir dengan jernih ketika saya sedang marah .				
19.	Saya dapat mengambil keputusan dengan baik meskipun saya sedang bersedih .				
20.	Saya tidak dapat berfikir dengan baik ketika saya merasa kesal .				

21.	Saya kesulitan menemukan jalan keluar yang baik ketika saya sedang marah .				
22.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik tanpa masalah .				
23.	Apapun tugas yang diberikan kepada saya, saya dapat menyelesaikan dengan baik.				
24.	Saya tidak dapat bekerja dengan optimal .				
25.	Banyak pekerjaan saya yang tidak selesai karena saya merasa stres .				
26.	Saya mampu mengontrol amarah saya agar tidak meluap-luap .				
27.	Saya dapat menunjukkan wajah yang tenang meskipun saya sedang kesal dengan seseorang .				
28.	Saya seringkali tanpa sengaja membalas menggunakan fisik ketika marah kepada seseorang .				
29.	Saya akan mengucapkan kata-kata kasar ketika marah .				
30.	Ketika saya memiliki masalah saya tidak akan sedih berlarut-larut .				
31.	Ketika saya bertengkar dengan rekan kerja saya, saya tidak pernah marah hingga berhari-hari .				
32.	Saya merasa sangat marah kepada orang lain meskipun hanya karena masalah kecil .				
33.	Ketika sedih saya dapat menangis berjam-jam hingga mengurung diri di kamar .				
34.	Ketika rekan kerja saya marah kepada saya, saya akan berusaha menenangkannya .				
35.	Ketika saya bekerja, saya berusaha membuat diri saya merasa nyaman dan tenang .				
36.	Saya seringkali menunjukkan emosi marah ketika melakukan pekerjaan saya .				
37.	Saya seringkali tidak tahu harus menunjukkan ekspresi yang sesuai ketika saya diberikan tugas ketika bekerja .				
38.	Saya dapat menerima segala kegagalan yang saya alami ketika bekerja .				

39.	Meskipun saya menemui permasalahan ketika bekerja, saya dapat menghadapinya dengan tegar .				
40.	Saya tidak sanggup menyelesaikan permasalahan yang saya alami ketika bekerja .				
41.	Saya tidak dapat menerima kegagalan yang saya alami ketika bekerja .				
42.	Saya tidak merasa malu meskipun saya harus bersedih ketika menghadapi kegagalan .				
43.	Merasa kecewa ketika tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik bagi saya adalah hal yang wajar .				
44.	Saya merasa malu apabila sedih karena gagal dalam bekerja .				
45.	Saya tidak berani menunjukkan perasan saya ketika saya merasa sedih.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tekanan darah saya meningkat .				
2.	Tekanan darah saya normal-normal saja .				
3.	Saya sering merasa sakit kepala setiap kali bekerja .				
4.	Saya jarang sekali merasa sakit kepala selama bekerja .				
5.	Jantung saya berdebar cepat sekali setiap bekerja .				
6.	Jantung saya dapat berdetak dengan normal .				
7.	Saya merasa bahwa saya memiliki gejala penyakit jantung akhir-akhir ini .				
8.	Saya sama sekali tidak memiliki gejala penyakit jantung .				
9.	Saya merasa ketegangan yang membuat saya tidak nyaman bekerja .				
10.	Saya dapat bekerja dengan rileks tanpa masalah apapun .				
11.	Saya merasa cemas setiap kali ingin				

	berangkat bekerja .				
12.	Saya merasa nyaman bekerja sebagai perawat .				
13.	Saya mudah sekali marah kepada orang di sekeliling saya .				
14.	Saya merasa senang bertemu dengan pasien ketika bekerja .				
15.	Saya merasa sangat bosan berada di lingkungan kerja.				
16.	Saya sangat bersemangat ketika bekerja .				
17.	Saya sering suka menunda pekerjaan saya .				
18.	Saya akan segera menyelesaikan pekerjaan saya .				
19.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini .				
20.	Saya merasa puas bekerja sebagai seorang perawat .				
21.	Saya merasa produktivitas kerja saya semakin berkurang .				
22.	Saya dapat bekerja dengan baik serta produktivitas sebagai seorang perawat .				
23.	Saya sering sekali tidak datang bekerja akhir-akhir ini .				
24.	Saya jarang sekali libur bekerja karena saya sangat menyukai pekerjaan saya .				
25.	Saya memiliki keinginan untuk berhenti bekerja .				
26.	Saya berharap dapat terus bekerja sebagai seorang perawat .				
27.	Saya merasa nafsu makan saya semakin berkurang .				
28.	Saya dapat makan dengan lahap dimana pun saya berada .				
29.	Saya kesulitan untuk dapat tidur di malam hari .				
30.	Saya dapat tidur dengan lelap setiap malam .				
31.	Saya seringkali merokok sekarang .				

32.	Saya jarang sekali merokok selama saya bekerja .				
-----	--	--	--	--	--



**Lampiran 5 : Analisis Penelitian Uji Normalitas, Uji Linearitas, dan Uji Hipotesis**

**Uji Normalitas**

**Descriptive Statistics**

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
REGULASIEMOSI	155	.584	.195	-1.184	.387
STRESKERJA	155	.746	.195	1.318	.387
Valid N (listwise)	155				

**Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df
STRESKERJA * REGULASIEMOSI	Between Groups	(Combined)	4888.401	32
		Linearity	702.607	1
		Deviation from Linearity	4185.794	31
	Within Groups		4302.334	122
Total			9190.735	154

**ANOVA Table**

			Mean Square	F
STRESKERJA * REGULASIEMOSI	Between Groups	(Combined)	152.763	4.332
		Linearity	702.607	19.924
		Deviation from Linearity	135.026	3.829
	Within Groups		35.265	
Total				

**ANOVA Table**

			Sig.
STRESKERJA * REGULASIEMOSI	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.000
	Within Groups		
Total			

## Uji Hipotesis

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
STRESKERJA * REGULASIE MOSI	-.276	.076	.729	.532

## Tabel Frekuensi

### Statistics

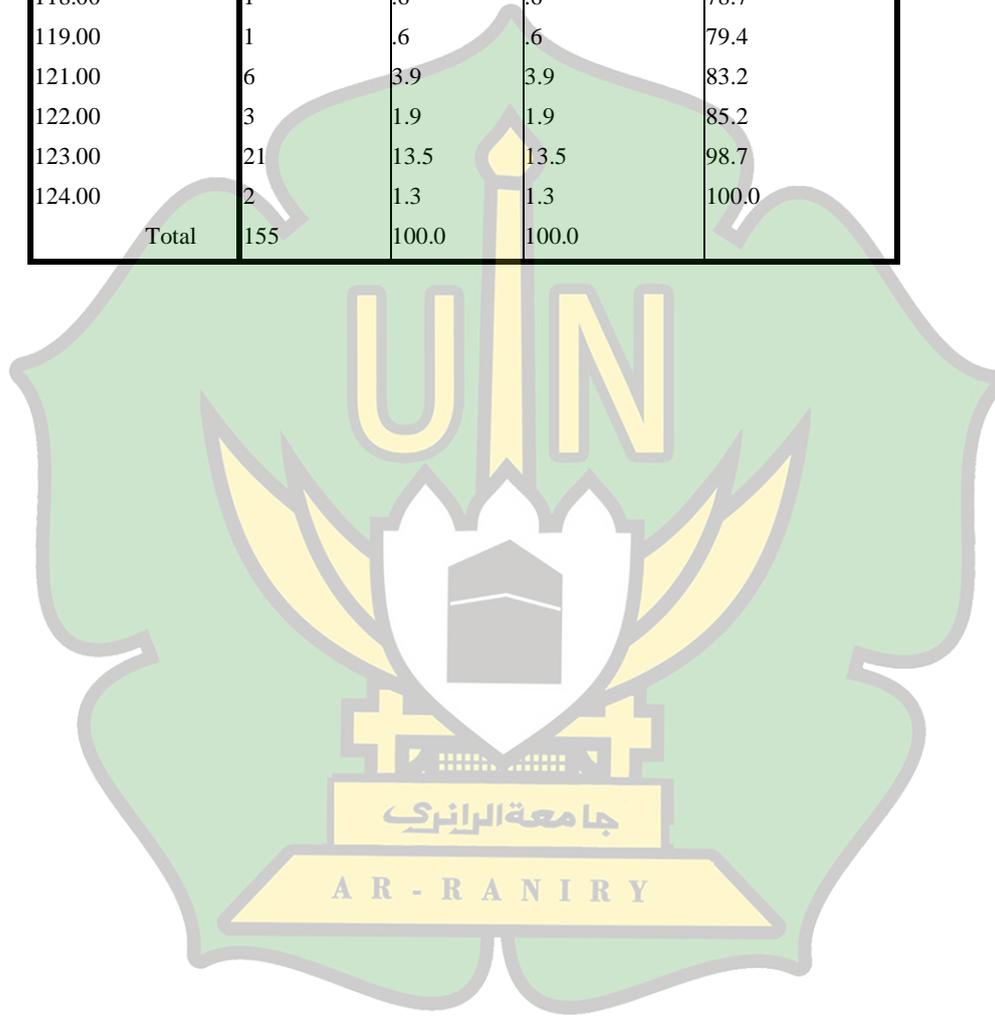
		REGULASIE MOSI	STRESKERJA
N	Valid	155	155
	Missing	0	0

### Frequency Table

#### REGULASIE MOSI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 85.00	1	.6	.6	.6
86.00	1	.6	.6	1.3
87.00	1	.6	.6	1.9
89.00	4	2.6	2.6	4.5
91.00	4	2.6	2.6	7.1
92.00	16	10.3	10.3	17.4
93.00	37	23.9	23.9	41.3
94.00	6	3.9	3.9	45.2
95.00	2	1.3	1.3	46.5
96.00	1	.6	.6	47.1
97.00	1	.6	.6	47.7
98.00	3	1.9	1.9	49.7
99.00	5	3.2	3.2	52.9
100.00	1	.6	.6	53.5
101.00	2	1.3	1.3	54.8
102.00	2	1.3	1.3	56.1
103.00	3	1.9	1.9	58.1
105.00	4	2.6	2.6	60.6

106.00	4	2.6	2.6	63.2
107.00	1	.6	.6	63.9
108.00	13	8.4	8.4	72.3
109.00	3	1.9	1.9	74.2
113.00	1	.6	.6	74.8
114.00	1	.6	.6	75.5
115.00	2	1.3	1.3	76.8
116.00	1	.6	.6	77.4
117.00	1	.6	.6	78.1
118.00	1	.6	.6	78.7
119.00	1	.6	.6	79.4
121.00	6	3.9	3.9	83.2
122.00	3	1.9	1.9	85.2
123.00	21	13.5	13.5	98.7
124.00	2	1.3	1.3	100.0
Total	155	100.0	100.0	



### STRESKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.00	4	2.6	2.6	2.6
	25.00	1	.6	.6	3.2
	28.00	1	.6	.6	3.9
	30.00	21	13.5	13.5	17.4
	31.00	26	16.8	16.8	34.2
	32.00	4	2.6	2.6	36.8
	33.00	1	.6	.6	37.4
	34.00	4	2.6	2.6	40.0
	35.00	25	16.1	16.1	56.1
	36.00	1	.6	.6	56.8
	37.00	4	2.6	2.6	59.4
	38.00	4	2.6	2.6	61.9
	39.00	1	.6	.6	62.6
	40.00	1	.6	.6	63.2
	41.00	3	1.9	1.9	65.2
	42.00	3	1.9	1.9	67.1
	44.00	4	2.6	2.6	69.7
	45.00	3	1.9	1.9	71.6
	46.00	32	20.6	20.6	92.3
	47.00	3	1.9	1.9	94.2
	48.00	2	1.3	1.3	95.5
	49.00	1	.6	.6	96.1
	50.00	3	1.9	1.9	98.1
	51.00	2	1.3	1.3	99.4
	73.00	1	.6	.6	100.0
Total		155	100.0	100.0	

## Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-355Un.08/FPsi.I /PP.00.9/3/2022  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Direktur RSUD MEURAXA KOTA BANDA ACEH

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **AFDHALUL ZIKRI / 160901075**  
Semester/Jurusan : XII / Psikologi  
Alamat sekarang : Sepetak Coffe, Jl.Gabus, Desa.Lampriet, Kota.Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 05 April 2022  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 05 Mei 2022

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MEURAXA**

Jl. Soekarno-Hatta, Banda Raya, Banda Aceh(23238)  
Telp./Faks. (0651) 43097/43095 Email : rsum@bandaacehkota.go.id  
Website : <http://rsum.bandaacehkota.go.id>

Nomor : 070/85/ /2022  
Lampiran :-  
Perihal : **Selesai data awal**

Banda Aceh, 23 September 2022  
Kepada  
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Psikologi Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry  
di  
Tempat

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor : B355/Un.08/Fpsi.I/PP.00.9/3/2022,  
tanggal 5 April 2022 perihal izin pengambilan data awal mahasiswa :

Nama : AFDHALUL ZIKRI  
Nim : 160901075

Benar telah selesai melakukan pengambilan data awal dalam rangka penulisan  
skripsi dengan Judul: *Hubungan Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Pada  
Perawat di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh* :Berlokasi di Bagian Keperawatan  
RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

Demikianlah surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa  
Kota Banda Aceh  
Pit. Direktur



dr. Riza Mulyadi, Sp.An. FIPM  
Nip.19741023 200312 1004

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MEURAXA

Jl. Soekarno-Hatta, Banda Raya, Banda Aceh(23238)  
Telp./Faks. (0651) 43097/43095 Email : rsum@bandaacehkota.go.id  
Website : <http://rsum.bandaacehkota.go.id>

Nomor : 070/ 986 /2022  
Lampiran : -  
Perihal : Selesai penelitian

Banda Aceh, 28 November 2022  
Kepada  
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Psikologi Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry  
di -  
Tempat

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr. Wb

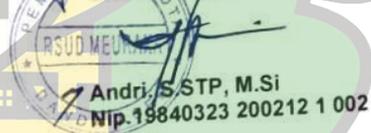
Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: 355/Un.08/Fpsi.I/PP.00.9/3/2022, tanggal 5 April 2022, perihal izin penelitian mahasiswa :

Nama : AFDHALUL ZIKRI  
Nim : 160901075

Benar telah selesai melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "**Hubungan Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja pada Perawat di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh**" Berlokasi di Ruang Rawat Inap RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

Demikianlah surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Direktur RSUD Meuraxa  
Wakil Direktur Administrasi  
dan Keuangan

  
Andri, S.STP, M.Si  
Nip.19840323 200212 1 002

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

## Lampiran 7 : Riwayat Hidup Peneliti

### IDENTITAS PRIBADI

Nama : Afdhalul Zikri  
Nim : 160901075  
Tempat Tanggal Lahir : Pante Raya, 01 Juni 1997  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Lampriet, Banda Aceh  
Nomor Hp : 085261312425  
Email : afdhlulzikri24@gmail.com

### RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD N I Pante Raya Tahun Lulus 2009  
MTS : MTS Al- Zaharah, Bireun Tahun Lulus 2012  
MAS : MAS Al-Zahrah, Bireuen Tahun Lulus 2015

### IDENTITAS KELUARGA

Nama Ayah : M.Husen  
Nama Ibu : Hafnidar  
Pekerjaan Ayah : Pedagang  
Pekerjaan Ibu : IRT  
Alamat : Jl. Bireuen-Takengon, Desa. Pante Raya, Kab. Bener Meriah

Banda Aceh, 07 Desember 2022  
Peneliti,

AR - RANIRY

Afdhalul Zikri  
NIM. 160901075

