



PENGARUH WORKPLACE INCIVILITY DAN REGULASI EMOSI TERHADAP JOB STRESS PADA PERAWAT

*THE EFFECT OF WORKPLACE INCIVILITY AND EMOTION REGULATION ON JOB JOB
STRESS NURSES*

Novi Rahayu Febrianti¹, Dewi Syarifah, M.Psi, Psikolog²

Universitas Airlangga

Email: novi.rahayu.febrianti-2018@psikologi.unair.ac.id¹ & dewi.syarifah@psikologi.unair.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace incivility* dan regulasi emosi terhadap *job stress* perawat. Stres di tempat kerja merupakan salah satu dampak kehidupan dalam organisasi dan setiap karyawan dalam pekerjaannya setidaknya pernah mengalami stres kerja karena tuntutan lingkungan pekerjaan. Terdapat berbagai tipe dan kuantitas stres kerja pada karyawan, diantaranya karyawan yang bekerja dibidang pelayanan kesehatan. Perawat yang bekerja di bidang pelayanan kesehatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang tinggi, yang mana angka stres kerja perawat di Indonesia sebesar 50.9 %. Penelitian ini dilakukan pada 101 perawat, yang pernah mengalami *incivility* yang dilakukan oleh rekan kerja, data diperoleh dengan metode survei dan menggunakan instrumen IIBS *Indonesian Incivility Behaviour Scale* 28 aitem, *General Work Stres Scale* 9 aitem dan *emotion regulation questionnaire* 10 aitem. Hasil analisis menunjukkan bahwa Ha1 di terima terdapat pengaruh *workplace incivility* terhadap *job stress* perawat, dan Ha2 diterima bahwa terdapat pengaruh dimensi *cognitive reappraisal* terhadap *job stress*, Ha3 ditolak bahwa tidak ada pengaruh dimensi *expressive supression* terhadap *job stress*, dan Ha4 diterima bahwa terdapat pengaruh *workplace incivility* dan regulasi emosi terhadap *job stress*.

Kata kunci: *job stress, regulasi emosi, workplace incivility, perawat, rumah sakit*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workplace incivility and emotional regulation of nurses work stress. Stress at work is one of the impacts of life in the organization and every employee in work has at least experienced work stres due to the work environment. There are various types and quantities of work stress on employees, including employees who work in the health care sector. Nurses who work in the field of health services have high duties and responsibilities, where the work stres rate of nurses in Indonesia is 50.9%. Data were obtained by survei method and using the IIBS Indonesian Incivility Behavior Scale 28 items, General Work Stres Scale 9 items and 10 item emotional regulation questionnaire. The results of the analysis show that hypothesis 1 is accepted and hypothesis 2 is rejected, there is an influence of incivility behaviour at work carried out by colleagues on nurses working stress. And there is no effect of emotion regulation on nurse work stress. This study was conducted on 101 nurses, who had experienced incivility by co-workers. The data were obtained by survey method and using the IIBS Indonesian Incivility Behavior Scale 28 items, General Work Stress Scale 9 items and emotion regulation questionnaire 10 items. The results of the analysis showed that Ha1 accepted that there was an effect of workplace incivility on nurse job stress, and Ha2 was accepted that there was an effect of cognitive reappraisal dimensions on job stress, Ha3 was rejected that there was no effect of the expressive suppression dimension on job stress, and Ha4 was accepted that there was an effect of workplace incivility. and emotional regulation of job stress.

Keywords: *job stress, emotion regulation, workplace incivility, nurse, hospital*

PENDAHULUAN

Stres di tempat kerja merupakan salah satu dampak kehidupan dalam organisasi dan setiap karyawan dalam pekerjaannya setidaknya pernah mengalami stres kerja karena tuntutan lingkungan pekerjaan,

tuntutan terhadap pekerjaan yang tinggi dan pengalaman emosi negatif yang pernah dialami ditempat kerja. Pada setiap pekerjaan memiliki berbagai tipe dan kuantitas stres karena perbedaan jenis pekerjaan tuntutan yang dialami oleh karyawan. Karyawan yang



bekerja dalam bidang pelayanan kesehatan memiliki tuntutan tugas untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien. Dengan tugas dan tanggung jawabnya perawat rentan terhadap stres kerja. Perawat memiliki tuntutan yang besar dalam pekerjaan diantaranya merawat pasien, bekerja dibawah tekanan, dan harus bekerja dengan rekan kerja seperti dokter, dan atasan dapat meningkatkan stres yang dialami oleh perawat. Faktor stres kerja perawat berbeda dengan faktor stres kerja karyawan pada umumnya karena perawat merupakan karyawan yang bekerja dalam bidang kesehatan dan pelayanan dimana perawat melakukan pelayanan pada pasien dan juga menjalankan tugas untuk merawat pasien, berikut merupakan faktor penyebab stres kerja perawat yaitu kematian pasien, konflik dengan dokter, konflik dengan keluarga pasien, banyaknya beban tugas, kurangnya dukungan, konflik dengan rekan kerja dan atasan dan ketidaknyamanan dalam melakukan perawatan (Gray-Toft & Anderson, 1981)

Stres kerja adalah suatu perasaan tidak nyaman yang secara psikologis dapat menimbulkan suatu penilaian subjektif mengenai tuntutan yang dialami di tempat kerja (Bruin & Taylor, 2005). Stres kerja adalah respon emosional yang muncul karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang dimiliki karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan tuntutan tersebut (Adaramola, 2012). Definisi stres kerja adalah respon individu dalam menghadapi tuntutan dari dalam maupun dari luar kerja dan sumber daya yang tidak mampu menangani tuntutan tersebut (Wu et al., 2018). Stres disimpulkan sebagai kejadian atau peristiwa yang terjadi dimana tuntutan yang ada melebihi batas kemampuan dari sumber daya seseorang.

Pada penulisan di India melaporkan bahwa 84,4 % perawat mengalami stres kerja,

di Saudi Arabia 45,5% perawat mengalami stres kerja, dan 57,7% perawat di Iran juga mengalami stres kerja (Khoshknab, et al., 2017). Tingkat stres yang tinggi pada perawat mengakibatkan hal yang merugikan bagi kesehatan mental perawat diantaranya 85,37 % perawat setidaknya memiliki reaksi emosi negatif, 21,9% perawat mengalami somatis, 14,6 % mengalami simptom kompulsif, 4,8 % mengalami depresi, 31 % perawat mengalami kecemasan dan 51 % perawat mengalami kecemasan (Hu & Dai, 2021). Selain itu, stres kerja yang tinggi pada perawat memiliki dampak yang negatif bagi organisasi yaitu menurunnya kinerja dan performa perawat dalam bekerja (Yalçın Akgül & Aksoy, 2021) dan juga dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan pasien di rumah sakit, tingginya stres kerja perawat juga dapat meningkatnya *turnover* pada perawat. Karena tingginya angka stres kerja perawat di dunia dan juga di Indonesia.

Terdapat lima perspektif stres kerja yaitu *person environment* atau persektif pribadi merupakan sebuah interaksi karyawan dengan lingkungan kerja, *demand-support-control* merupakan tingginya tuntutan namun rendahnya dukungan dan kontrol diri sehingga dapat menjadi pemicu stres, *cognitive behavior* merupakan penilaian utama pada stres yang muncul, *emotional overload* adalah tuntutan karyawan dalam bidang pelayanan dapat menguras energi yang berakibat kelelahan, *equity theory* adalah suatu persepsi karyawan yang muncul karena ketidakadilan yang dihadapi di tempat kerja (Devereux et al., 2009). Salah satu perspektif diatas menunjukkan bahwa interaksi antar karyawan di lingkungan kerja dapat menjadi salah satu dari sumber stres kerja karyawan. Karyawan yang memiliki interaksi yang buruk dengan lingkungan kerjanya dapat menjadi sumber stres. Dan perspektif lainnya



yaitu munculnya ketidakadilan di tempat kerja adalah sumber stres karyawan, jika dilihat dari dua perspektif tersebut bahwa hubungan yang buruk dengan lingkungan kerja seperti pada atasan, dan rekan kerja menjadi suatu alasan terjadinya *workplace incivility*. Pada beberapa penulisan terdapat beberapa faktor yang menjadi sumber utama stres namun diantaranya selalu menyebutkan hubungan yang tidak baik terhadap lingkungan kerja hal ini menjadikan penulis tertarik untuk meneliti *workplace incivility*. Karena *workplace incivility* adalah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dari hubungan yang buruk dengan lingkungan kerja.

Workplace incivility adalah suatu perilaku dengan niat ambigu untuk menyakiti target, dalam pelanggaran norma di tempat kerja dengan tujuan untuk tidak menghormati dan menunjukkan kekurangan target (Andersson & Pearson, 1990). *Workplace incivility* adalah suatu perilaku di tempat kerja dengan intensitas yang rendah dengan niat yang ambigu dan tidak jelas apakah perilaku yang ditujukan untuk target atau tidak (Schilpzand, et al., 2016). Kasus *workplace incivility* terus meningkat dan menjadi masalah yang kompleks dan sedang terjadi secara menyeluruh di berbagai negara (Vagharseyyedin, 2015), 98 % karyawan di Amerika setidaknya pernah mengalami *workplace incivility*. Perilaku *incivility* yang dilakukan oleh rekan kerja perawat dapat berdampak buruk bagi organisasi maupun kesehatan mental dan fisik perawat, karena tindakan *incivility* bersifat ambigu atau tidak jelas hal ini menjadi kendala bagi perawat untuk melaporkan kepada atasan atas tindakan yang dialami karena tindakan *incivility* dapat berupa tindakan yang tidak jelas dan tidak dapat dibuktikan secara langsung sehingga dapat menyebabkan kelelahan secara emosi

dan mental. Oleh karena itu, diperlukan suatu cara untuk meredam atau mengatur emosi ketika mendapatkan perlakuan *incivility*. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan regulasi emosi. Kemampuan perawat dalam meregulasi emosi berpotensi dalam menurunkan dampak dari respon stres kerja yang dialami oleh perawat (Vivian, et al., 2019). Regulasi emosi adalah proses mengendalikan emosi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar yang bertujuan agar ekspresi emosi yang ditunjukkan sesuai dengan lingkungan disekitar (Gross, 1998). Regulasi emosi adalah mekanisme emosi yang bertindak untuk mengurangi reaktivitas dan psikologi untuk pemulihan emosi (Lindsay & Creswell, 2019). Pada penulisan tersebut menunjukkan bahwa regulasi emosi dapat mengurangi dampak negatif yang muncul akibat dari pengalaman dan emosi negatif yang dirasakan. Selain itu, regulasi emosi adalah sebagai proses proses saraf, kognitif, dan perilaku untuk menopang atau memperkuat atau memperlemah emosi yang sedang dirasakan oleh individu yang terkait dengan motivasi, kognitif dan kecenderungan perilaku atau tindakan (Izard, et al., 2011).

Pada penulisan (Demirtas, et al., 2015) tersebut menyatakan bahwa regulasi emosi dapat menurunkan stres kerja. Namun berdasarkan *world health organization* bahwa setidaknya lebih dari separuh karyawan mengalami stres kerja (WHO, 2020), sehingga penulis tertarik untuk meneliti, dan kondisi seharusnya bahwa karyawan dengan penerapan regulasi emosi dapat menurunkan stres kerja, tetapi pada fakta di lapangan bahwa masih banyak karyawan yang mengalami stres kerja. Yang mana berdasarkan data-data yang telah disajikan diatas menunjukkan bahwa perawat mengalami *workplace incivility* yang tinggi



dan stres kerja yang tinggi. *Workplace incivility* yang dilakukan oleh sesama rekan kerja dapat menyebabkan dampak negatif seperti pengalaman negatif, dan emosi negatif yang muncul akibat perilaku *incivility*. Dengan regulasi emosi perawat akan mengatur emosinya dengan memahami emosi yang dirasakan. Oleh karena itu, penulis tertarik meneliti tentang pengaruh *workplace incivility* yang dilakukan oleh rekan kerja terhadap *job stress* perawat dan pengaruh regulasi emosi terhadap *job stress* perawat.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Stress

Stres kerja adalah suatu perasaan tidak nyaman yang secara psikologis dapat menimbulkan atas suatu penilaian subjektif mengenai tuntutan yang dialami di tempat kerja (Bruin & Taylor, 2006). Stres kerja adalah akibat dari hubungan timbal balik antar pekerjaan dan kontrol individu, stres kerja yang dialami karyawan dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi namun kontrol diri terhadap pekerjaan tersebut rendah (Kain & Jex, 2010). Stres kerja adalah respon emosional yang muncul karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang dimiliki karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan tuntutan tersebut (Adaramola, 2012). Indikator *job stress* menurut (Bruin G. P., 2005) yaitu skala unidimensional namun pada tahun selanjutnya Bruin (2006) mengembangkan dimensi lain berdasarkan sembilan faktor penyebab stres kerja karyawan menggunakan teknik transformasi ortogonal Schmid-Leiman berikut merupakan indikator dari stres kerja karyawan: Faktor motivasional adalah suatu gangguan yang dilihat dari cara seseorang dalam meraih keinginan dan tujuan di tempat kerja, faktor kognitif adalah gangguan yang dapat dilihat dari kesulitan untuk fokus dan memperhatikan

sesuatu, faktor afektif faktor tersebut adalah gangguan yang dilihat dari kecemasan yang dialami akibat pekerjaan. Faktor lain penyebab *job stress* adalah karena tuntutan pekerjaan atau *job demand* yang membutuhkan usaha secara fisik maupun psikologis untuk memenuhi permintaan pekerjaan tersebut, tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat menjadi penyebab dari *job stress* karyawan (Ravalier et al., 2020). *workplace* dapat menyebabkan *job stress* karena perilaku *incivility* dapat mengganggu dan menambah frustrasi yang dialami perawat (Lake, et al., 2017). Terdapat beberapa faktor lain penyebab *job stress* pada karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan adalah kelelahan secara emosional, rendahnya kemampuan dalam mengatur emosi negatif yang dirasakan dan dalam menghadapi situasi stressor dapat meningkatkan reaksi stres yang dialami oleh karyawan, ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi emosi negatif yang dirasakan menjadi salah satu penyebab *job stress* (Khan, et al., 2016).

Workplace Incivility

Workplace incivility adalah suatu tindakan yang menyimpang dengan intensitas yang rendah dengan tujuan untuk menyakiti orang lain dengan perilaku tidak jelas yang bermaksud untuk tidak menghargai orang lain (Andersson & Pearson, 1999). *Workplace incivility* adalah suatu perilaku kasar dan tidak sopan yang ditujukan pada anggota organisasi (Clercq, et al., 2020). *Workplace incivility* adalah suatu perilaku di tempat kerja dengan intensitas yang rendah dengan niat yang ambigu dan tidak jelas apakah perilaku yang ditujukan untuk target atau tidak (Schilpzand, et al., 2016). *Workplace incivility* adalah perilaku kasar dan tidak sopan yang ditujukan untuk orang dalam organisasi untuk



menunjukkan sikap tidak hormat pada orang lain (Doshy & Wang, 2014).

Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah proses mengendalikan emosi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar yang bertujuan agar ekspresi emosi yang ditunjukkan sesuai dengan lingkungan disekitar (Gross J. J., 1998). Regulasi emosi merupakan upaya strategi dalam mengendalikan respon emosi yang dibutuhkan yang meliputi kesadaran, pemahaman dan penerimaan serta kemampuan untuk mengontrol emosi. Regulasi emosi adalah komponen adaptif yang penting untuk menghadapi situasi atau tekanan stress, karena regulasi emosi adalah salah satu cara adaptif terhadap situasi stress dengan mengatur emosi dan respon fisiologis terhadap tuntutan situasi (Groll & Raedt, 2021). Regulasi emosi adalah mekanisme emosi yang bertindak untuk mengurangi reaktivitas dan psikologi untuk pemulihan emosi (Lindsay & Creswell, 2019). Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa regulasi emosi dapat mengurangi dampak negatif yang muncul akibat dari pengalaman dan emosi negatif yang dirasakan. Selain itu, regulasi emosi adalah sebagai proses proses saraf, kognitif, dan perilaku untuk menopang atau memperkuat atau memperlemah emosi yang sedang dirasakan oleh individu yang terkait dengan motivasi, kognitif dan kecenderungan perilaku atau tindakan (Izard, et al., 2011).

METODE

Pada penulisan ini penulis menggunakan metode penulisan kuantitatif, Penulisan kuantitatif menggunakan alat pengumpul data yang menghasilkan data numerik atau berupa angka. Dan untuk

mendapatkan data lapangan menggunakan metode survei *cross-sectional*. Menurut (Kasunic, 2005) metode survei adalah metode pengambilan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan mengumpulkan sejumlah kecil orang untuk dikumpulkan informasi dan informasi dari sebagian kecil orang tersebut dapat mewakili sebagian besar populasi.

Penulis mengambil sampel yang dianggap mewakili dari suatu populasi. Dalam teknik pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yakni penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Penulis memilih partisipan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penulisan ini. Partisipan menjawab pertanyaan pada kuisioner yang diberikan dengan alat ukur yang sudah ditentukan oleh penulis. Pada penulisan ini menggunakan *non probability sampling* karena tidak semua populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Pertanyaan yang diberikan berdasarkan atribut psikologis penulisan atau variabel penulisan. Dalam penulisan bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat pada variabel penulisan ini yang terdapat tiga variabel

Partisipan

Populasi adakah keseluruhan subyek penulisan. Populasi dalam penulisan bisa berupa keseluruhan objek penulisan seperti manusia, benda-benda maupun gejala suatu peristiwa yang memiliki ciri khas tertentu dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Kriteria partisipan dalam penulisan ini adalah perawat laki-laki, perempuan berusia minimal 20 tahun. Dengan pengalaman *workplace incivility* yang dilakukan oleh rekan kerja dalam waktu satu tahun terakhir.



Dalam penulisan ini penulis menentukan jumlah responden minimal dengan *ssoftware G*Power* dengan dan *effect size 0,3*, dan *alpha 0,05* dan *confidence interval/power 0,80* atau 80, dan ditemukan 67 minimal partisipan. Pada penulisan ini memiliki jumlah partisipan sebanyak 101 partisipan ($M_{usia}=30,6$; $SD_{usia}=7,5$;) pada penulisan terdapat 57 partipan perempuan dan 44 partisipan laki-laki yang merupakan perawat yang terdiri perawat IGD, rawat inap, dan rawat jalan.

Pengukuran

Pada pengumpul data online atau survei yang dilakukan penulis membuat kuisisioner *online*. Yang dibuat dengan *google form*. Dalam kuisisioner yang dibuat penulis terdapat *inform consent*, data diri partisipan, dan pertanyaan kuisisioner, dan pertanyaan kuisisioner tersebut disebarikan melalui aplikasi pesan *online*, media sosial dan cara-cara lain agar penulis dapat menyebarkan kuisisioner dan mendapatkan partisipan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Terdapat tiga alat ukur yang digunakan oleh penulis yaitu, IIBS atau *Indonesian Incivility Behaviour Scale* yang dikembangkan oleh Handoyo dkk., (2018), kemudian untuk mengukur regulasi emosi dengan alat ukur *emotion regulation questionnaire* milik Gross & John (1998) dan yang terakhir adalah adalah *General Work Stres Scale* (GWSS) milik Bruin Taylor (2005). IIBS atau *Indonesian Incivility Behaviour Scale* yang dikembangkan oleh Handoyo dkk., (2016) terdapat 5 dimensi yaitu turut campur urusan orang lain, pengabaian, komunikasi tidak bersahabat, tindakan semaunya sendiri, dan pelanggaran privas dan terdiri dari 28 aitem. Alat ukur *emotion regulation questionnaire* milik Gross & John (2003) memiliki 2 dimensi yaitu,

cognitive reappraisal dan *expressive suppression* yang terdiri dari 10 aitem. *General Work Stres Scale* (GWSS) milik Bruin Taylor (2005) adalah alat ukur unidimensi yang terdiri dari 3 indikator yaitu motivasional, kognitif, dan afektif yang terdiri dari 9 aitem.

IIBS atau *Indonesian Incivility Behaviour Scale* yang dikembangkan oleh Handoyo dkk., (2016) menggunakan skala likert dengan rentang pilihan 1-5 dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (sangat sering) pada alat ukur tersebut dihitung reliabilitasnya dengan *cronbach's alpha* yang mana hasil dari reliabilitas alat ukur tersebut sebesar 0,959 dengan dimensi turut campur urusan orang lain 0,899, dimensi pengabaian 0,912, dimensi komunikasi tidak bersahabat 0,875, tindakan semaunya sendiri 0,792 dan pelanggaran privasi 0,736. Alat ukur *emotion regulation questionnaire* milik Gross & John (2003) memiliki reliabilitas sebesar 0,756 pada dimensi *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression* sebesar 0,744. Kemudian untuk alat ukur stres kerja milik Bruin & Taylor (2006) yang diadaptasi oleh Damianu Y. Kritianto (2017) memiliki hasil sebesar 0.87.

Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh *workplace incivility* dan regulasi emosi terhadap *job stres* perawat, penulis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pada teknik analisis regresi linear maka diperlukan uji asumsi yang harus dipenuhi. Uji asumsi yang dilakukan oleh penulis adalah uji normalitas, uji linearitas dan heteroskedastisitas. Pada analisis data ini penulis menggunakan *IBM SPSS Statistic 25.0 for Windows*.

Uji Asumsi

Untuk melakukan teknik analisis regresi linear berganda maka diperlukan uji asumsi.



Untuk mengetahui asumsi-asumsi penulisan terpenuhi maka penulis menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistic 25.0 for Windows*. Hal pertama yang dilakukan penulis adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas pada sebuah penulisan ditujukan untuk menguji model regresi suatu variabel dalam penulisan berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui suatu variabel tidak berdistribusi normal dari hasil pengujian maka hasil tersebut menunjukkan penurunan. Dengan uji *one sample kolmogorove smirnov* jika nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data tersebut normal (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil uji normalitas yang dilakukan oleh penulis bahwa hasil data yang diolah berdistribusi normal, berikut merupakan tabel data uji normalitas:

Tabel 1.

	Unstandardized Residual
Test Statistic	0.2
Asymo. Sig (2-tailed)	

Dari hasil uji coba normalitas dan tabel diatas menunjukkan hasil variabel *workplace incivility*, regulasi emosi dan *job stres* memiliki nilai signifikansi 0,2. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data penulisan tersebut normal.

Selanjutnya penulis melakukan uji linearitas pada ketiga variabel tersebut. Uji Linearitas pada suatu penulisan dilakukan untuk mengetahui variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linear atau tidak signifikan. Dua variabel yang linear dan

signifikan yaitu kurang dari 0,05. Uji linearitas pada penulisan dilakukan untuk mengetahui model yang sudah digunakan tepat atau tidak Ghozali (2016). Berdasarkan uji linearitas yang telah

dilakukan oleh penulis menunjukkan hasil nilai signifikansi 0,000 dari variabel *workplace incivility* dan regulasi emosi, yang mana jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut linear.

Selanjutnya penulis melakukan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dalam suatu pengamatan. Pada uji heteroskedastisitas jika *variance* dalam pengujian tersebut tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Gozhali, 2009). Penulis memilih dengan menggunakan teknik glejser pada hasil analisis heteroskedastisitas. Dan data penelitian ini bersifat homogen.

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil nilai signifikansi pada variabel *workplace incivility* adalah 0,85 dan nilai signifikansi pada *cognitive reappraisal* sebesar 0,82 dan pada dimensi *expressive supression* 0,06. Dari hasil tersebut bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut bersifat homoskedastisitas dan tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada data diatas.

Dalam penulisan ini terdapat 101 partisipan, terdapat 57 (56,4 %) orang perempuan dan 44 orang laki-laki (43,3 %). Rentang usia dari 20-60 tahun ($M_{usia}=30,6$; $SD_{usia}=7,5$) Dengan jumlah partisipan terbanyak pada rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah 62 (61,3%) orang partisipan. Selanjutnya rentang usia 31-40 tahun berjumlah 25 orang atau (24,7 %). Pada rentang usia 41-50 tahun berjumlah 13 orang



partisipan (12,8 %) dan pada rentang usia 51-60 tahun berjumlah 1 orang atau (0,9 %). Penulis juga mengkategorikan masa kerja yaitu partisipan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 5 orang (4,9 %). 1 tahun-3 tahun berjumlah 19 orang partisipan (18 %), 3,5-5 tahun 18 orang (17,8 %), dan lebih dari 5 tahun berjumlah 42 orang partisipan (41,5 %). Kemudian terdapat kategorisasi pendidikan yaitu SMA/SMK berjumlah 0, diploma 3 berjumlah 48 (47,5 %) orang partisipan, sarjana 53 orang partisipan (52,4 %). Dan kategorisasi departemen IGD terdapat 40 partisipan (39,6 %), rawat inap 45 orang partisipan (44,5 %), dan perawat rawat jalan 16 orang (15,8 %).

Pembahasan

Hasil penulis melakukan uji hipotesis menggunakan analisis linear berganda. berganda seperti besaran *adjust R square* untuk mengetahui berapa persen variabel *workplace incivility* dan regulasi emosi dijelaskan oleh variabel *job stress* membandingkan t hitung, uji f dengan melihat signifikansi.

Setelah dilakukan uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjust r-square* sebesar 0,55 atau 55 %. Yang artinya bahwa variabel *job stress* dijelaskan oleh variabel *workplace incivility* dan regulasi emosi sebesar 55 % dan 45 % dijelaskan oleh variabel lain diluar topik penelitian. Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa hasilnya sebesar 41,751 dengan nilai signifikansi sebesar .000. Jika nilai sig <0,05 maka terdapat pengaruh *independent variable* secara simultan terhadap *dependent variable*. Dari tabel diatas bahwa nilai sig.> 0,05 yang artinya dalam penulisan ini variabel *workplace incivility* dan regulasi emosi berpengaruh secara simultan terhadap *job stress* perawat. Dari hasil hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan

bahwa nilai signifikansi pada *workplace incivility* sebesar .000, pada dimensi *cognitive reappraisal* nilai signifikansi sebesar .000 dan pada dimensi *expressive supression* sebesar 0,36. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh pada setiap variabel. Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikansi *workplace incivility* sebesar .000, dan pada dimensi *cognitive reappraisal* nilai signifikansi sebesar .000 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh variabel *workplace incivility* terhadap *job stress* pada perawat. Kemudian dan pada dimensi *expressive supression* nilai signifikansi sebesar 0,36 yang mana lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *expressive supression* terhadap *job stress* pada perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini terjawab, berikut kesimpulan penelitian ini. Ha1 diterima dan Ho1 ditolak yaitu terdapat pengaruh *workplace incivility* terhadap *job stress* pada perawat. Ha2 diterima dan Ho2 ditolak yaitu terdapat pengaruh *cognitive reappraisal* terhadap *job stress* pada perawat. Ha3 ditolak dan Ho3 diterima yaitu diketahui tidak terdapat *expressive supression* terhadap *job stress* perawat. Ha4 diterima dan Ho4 ditolak yaitu terdapat pengaruh secara simultan *workplace incivilty* dan regulasi emosi terhadap *job stress*.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *workplace incivility* terhadap *job stress* perawat dan pada regulasi emosi hanya dimensi *cognitive reappraisal* yang berpengaruh terhadap *job stress* pada perawat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *expressive supression* tidak



berpengaruh terhadap *job stress*, pada dimensi tersebut peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam dan berfokus pada dimensi tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan tidak berpengaruh terhadap *job stress*. *Job stress* yang dialami perawat dalam penelitian ini cukup tinggi, sehingga diharapkan pihak instansi atau tempat perawat bekerja dapat membangun budaya organisasi yang baik agar tercipta hubungan saling mendukung diantara rekan kerja agar dapat mencegah terjadinya *workplace incivility*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada bu dewi syarifah selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dari awal penulisan hingga akhir penulisan. Dan juga penulis mengucapkan terimakasih kepada partisipan yang telah bersedia mengisi kuisioner penulisan, dan juga semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. (2017). Impelementasi Manajemen Kurikulum Pesantren Berbasis Pendidikan Karakter. *At-Turas*, 4(2) : 1-19.
- Adaramola, S. S. (2012). Job Stress and Productivity Increase. *Dept of Human Factors/Ergonomics*.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 452-471.
- Asifudin, A. J. (2016). Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2) :355-367.
- Bruin, G. P. (2005). The Dimensionality of the General Work Stress Scale: A hierarchical Exploratory Factor Analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Bruin, G. P., & Taylor, N. (2006). Development of the Sorces of Work Stress Inventory. *PsySSA*.
- Budiwibowo, S., & Sudarmiani. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Andi.
- Demirtas, O., Ozdevecioglu, M., & Capar, N. (2015). The Relationship between Cognitive Emotion Regulation and Job Stress : Moderating Role of Social Support. *Asian Social Science*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Ananlisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Surakarta: Muhammadiyah University.
- Gozhali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *An integrative review. Review of General Psychology*, 271–299.
- Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018). The Measurement of Workplace Incivility in Indonesia: Evidence and Construct Validity. *Psychology Research and Behavior Management*, 217-226
- Hasanah, D., Alfi, A., & Kurniasih, D. (2020). Kebijakan Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Muayyad Surakarta Selama Masa Pandemi Covid19. *Jurnal Pendidikan*, 60-75.
- Hu, S., & Dai, Q. (2021). Relationship between work stressors and mental health in frontline nurses exposed to COVID-19: A structural equation model analysis. *Department of Nursing, the First Affiliated Hospital of Anhui Medical University*.
- Izard, C. E., Izard, C. E., Finlon, K. J., Krauthamer-Ewing, E. S., Grossman, S. R., & Seidenfeld, A. (2011). Emotion Knowledge, Emotion Utilization, and Emotion Regulation. *Emotion Review*, 44-52.



- Kain, J., & Jex, S. (2010). job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. *Emerald Group Publishing*, 237–268.
- Kasunic, M. (2005). *Designing an Effective Survey*. Ft. Belvoir Defense Technical Information Center SEP \.
- Khan, N. Z., Imran, A., & Nisar, Q. A. (2016). Emotional Exhaustion as Stressor ve-positive emotions that alters the outcomes of behavior concerning liveliness and emotional exhaustion. Under favorable circumstances it is taken on that there is stability between emotions of people (negative and positi. *European Science*, 908-920.
- Khoshknab, M. F., Rasool, E. A., Elahi, N., Mohammad, E., & Khoshknab, M. F. (2017). How Do the Nurses Cope with Job Stress? A Study with Grounded Theory Approach. *Journal of Caring Sciences*, 199-211.
- Lake, E. T., Smith, J. G., & Morin, K. H. (2017). Association of the Nurse Work Environment with Nurse Incivility in Hospitals. *Wiley*.
- Lindsay, E. K., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness, acceptance, and emotion regulation: perspectives from Monitor and Acceptance Theory (MAT). *Current Opinion in Psychology* , 120-125.
- Schilpzand, P., Parter, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, S57–S88.
- Vagharseyyedin, S. A. (2015). Workplace incivility: a concept analysis. *Contemporary Nurse*.
- Vivian, E., Oduor, H., Arceneaux, S. R., Flores, J. A., Vo, A., & Madden, B. M. (2019). A Cross-Sectional Study of Perceived Stress, Mindfulness, Emotional Self-Regulation, and Self-Care Habits in Registered Nurses at a Tertiary Care Medical Center. *Open Nursing*.
- WHO. (2020, October 19). *Occupational health: Stress at the workplace*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>