

**PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA PERAWAT
KESEHATAN DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIATOR**

TESIS

OLEH

TAMARA DWI ASTARI

221804052



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/24

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/24

**PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA PERAWAT
KESEHATAN DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIATOR**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

Oleh:

TAMARA DWI ASTARI
221804052

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/24

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/24

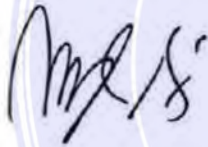
HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Wokrplace Incivility* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat Kesehatan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediator

Nama : Tamara Dwi Astari

NPM : 221804052

Menyetujui



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog
Pembimbing I



Dr. Patisina, ST, M.Eng
Pembimbing II



Dr. Sulyan Hardjo, MA, Psikolog
Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Prof. Dr. Kus Astuti Kuswardani, M.S
Direktur

Tanggal Lulus: 27 April 2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/24

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/24

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Psikologi merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Medan, 27 April 2024



Tamara Dwi Astari
NPM: 221804052

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tamara Dwi Astari
NPM : 221804052
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat Kesehatan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediator. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 27 April 2024



Tamara Dwi Astari

NPM: 221804052

Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat Kesehatan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediator

Astari, Tamara Dwi

ABSTRAK

Perawat merupakan profesi pemberi pelayanan kesehatan kepada pasien. Tuntutan kerja tersebut menimbulkan dampak pada kesehatan fisik dan mental perawat yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Perawat yang sejahtera psikologis akan memberikan kualitas perawatan yang tinggi sehingga berimplikasi terhadap kesembuhan pasien. Kesejahteraan psikologis perawat dipengaruhi oleh lingkungan kerja termasuk perlakuan rekan kerja dan atasan. Perlakuan yang buruk dalam lingkungan kerja (*workplace incivility*) dapat menyebabkan perawat tidak sejahtera psikologis. Namun belum diketahui bagaimana *workplace incivility* mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis perawat, melalui mediasi kelelahan emosional. Penelitian kuantitatif eksplanatori ini melibatkan 270 orang perawat kesehatan di Rumah Sakit X Medan. Analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa kelelahan emosional memediasi pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis perawat. Hasil penelitian ini berkontribusi terhadap masalah rendahnya kesejahteraan psikologis perawat yang dipengaruhi oleh *workplace incivility* dan dimediasi oleh kelelahan emosional.

Kata Kunci : *workplace incivility*, kesejahteraan psikologis, kelelahan emosional, perawat, rumah sakit

The Effect of Workplace Incivility on Psychological Well-Being in Health Nurses with Emotional Exhaustion as a Mediator Variable

Astari, Tamara Dwi

ABSTRACT

Nurses are health services provider professionals. The work demands have detrimental effects on nurses' physical and mental health, which risk their psychological well-being. The psychologically well nurses will provide high-quality care with implications for patient recovery. Interpersonal relationships with co-workers and superiors influence nurses' well-being. Poor treatment in the work environment (workplace incivility) can cause nurses to be psychologically unwell. However, we do not yet know how workplace incivility affects psychological well-being. This study aims to examine the effect of workplace incivility on nurses' psychological well-being through the mediation of emotional exhaustion. This explanatory quantitative study involved 270 health nurses at Hospital X Medan. We analyzed data using the Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS program. Results indicated that emotional exhaustion mediated the effect of workplace incivility on nurses' psychological well-being. This study contributes to nurses' well-being intervention, which is influenced by workplace incivility and mediated by emotional exhaustion.

Keyword : *workplace incivility, psychological well-being, emotional exhaustion, nurses, hospital*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Tamara Dwi Astari adalah penulis karya ilmiah tesis dengan judul “Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat Kesehatan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediator”. Penulis lahir di Kota Medan pada tanggal 25 Juni 1998. Penulis merupakan anak dari Bapak Rudi Anshari dan Ibu Ika Kurniasari Novianti. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Swasta Pertiwi Medan, pada Tahun 2010, SMP Swasta Pertiwi pada tahun 2013, SMA Islam Al-Ulum Terpadu pada tahun 2016, dan tahun 2020 penulis lulus strata satu (S1) dari Universitas Sumatra Utara (USU). Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan strata dua (S2) di Program Studi Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area (UMA).

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat, karunia dan anugerah-Nya sehingga tesis ini berhasil diselesaikan oleh penulis. Tesis dengan judul “Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat Kesehatan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediator” merupakan syarat untuk memperoleh gelar di Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan tesis ini tidak terlepas dari doa, bimbingan, dukungan, dan bantuan yang sangat baik dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ibu Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing I yang luar biasa memberikan dorongan, semangat, waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk membimbing saya dimulai dari menyusun proposal hingga menyelesaikan tesis.
5. Bapak Dr. Patisina, ST, M.Eng selaku Dosen Pembimbing II yang juga luar biasa memberikan dorongan, waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk

membimbing saya dimulai dari menyusun proposal hingga menyelesaikan tesis.

6. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk hadir, memberikan arahan, masukan, dan saran yang membangun untuk kesempurnaan dalam penelitian ini.
8. Seluruh dosen Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu, bimbingan, arahan, beserta motivasi yang membangun kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
9. Kepada kedua orang tua penulis Bapak Rudi Anshari dan Ibu Ika Kurniasari Novrianti yang telah memberikan banyak kasih sayang, doa, semangat, dukungan, cinta, dan waktu yang selalu setia dalam mendampingi penulis melewati suka maupun duka.
10. Kepada abang Rendi, adek Vindi dan Kak Tohir yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
11. Seluruh staff tata usaha dan karyawan Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam proses administrasi.
12. Kepada Direktur, kepala bagian diklat dan akademik, dan seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Haji Medan yang sudah menerima penulis dan membantu penulis selama proses pengambilan data.

13. Kepada adik-adik sepupu saya Helena, Faris, dan Rachel yang telah memberikan dukungan dan mendampingi penulis dalam penyusunan dan pengambilan data penelitian.
14. Kepada teman-teman penulis Putri, Karin, Melin dan Lince yang selalu menemani dan memberikan semangat ketika penulis sedang lelah mengerjakan tesis dan menjadi tempat penulis berkeluh kesah dalam menjalani perkuliahan.
15. Kepada Nesim Bütün, terima kasih telah menjadi salah satu penyemangat, pendengar keluh kesah dalam penulisan tesis dan senantiasa memberikan cinta.
16. Kepada seluruh teman-teman Magister Psikologi Angkatan 2022 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebersamaan kita selama ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan, pemerintahan, maupun masyarakat. Atas segala perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 27 April 2024

Tamara Dwi Astari

NPM: 221804052

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Hipotesis Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.5.1. Manfaat Teoritis	11
1.5.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kesejahteraan Psikologis	12
2.1.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis	12
2.1.2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis	13
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis	16
2.2 <i>Workplace Incivility</i>	18
2.2.1 Definisi <i>Workplace Incivility</i>	18
2.2.2 Dimensi <i>Workplace Incivility</i>	20
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Workplace Incivility</i>	22
2.2.4 Dampak <i>Workplace Incivility</i>	24
2.3 Kelelahan Emosional	26
2.3.1 Definisi Kelelahan Emosional	26
2.3.2. Aspek-aspek Kelelahan Emosional	27
2.3.3 Faktor-faktor Penyebab Kelelahan Emosional	28
2.4 Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> Terhadap Kesejahteraan Psikologis	29
2.5 Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> Terhadap Kelelahan Emosional	30
2.6 Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kesejahteraan Psikologis	31
2.7 Peran Mediasi Kelelahan Emosional Terhadap Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat	32
2.8 Kerangka Konseptual	35

BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	36
3.2. Bahan dan Alat.....	36
3.2.1 Skala Kesejahteraan Psikologis.....	36
3.2.2 Skala <i>Workplace Incivility</i>	37
3.2.3 Skala Kelelahan Emosional.....	38
3.3. Metode Penelitian.....	39
3.4. Populasi dan Sampel	42
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.6 Prosedur Kerja.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian	47
4.2 Evaluasi Outer Model: Pengujian Validitas dan Reliabilitas	49
4.3 Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotetis).....	53
4.4 Nilai Hipotetik dan Nilai Empirik.....	56
4.5 Pembahasan.....	60
4.5.1 Deskripsi Subjek Penelitian	60
4.5.2 Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> Terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	63
4.5.3 Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> Terhadap Kelelahan Emosional.....	65
4.5.4 Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kesejahteraan Psikologis ...	67
4.5.5 Peran Kelelahan Emosional dalam Memediasi Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat	68
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	72
5.2.1 Saran Metodologis.....	72
5.2.2 Saran Praktis.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

3.1. Blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis	37
3.2. Blueprint Skala <i>Workplace Incivility</i>	38
3.3. Blueprint Skala Kelelahan Emosional	38
4.1. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	47
4.3. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
4.4. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	48
4.5. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.6. Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i>	50
4.7. Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	51
4.8. Pengujian Reliabilitas Berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i>	52
4.9. Pengujian Reliabilitas Berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	52
4.10. Pengujian Validitas Diskriminan: Fornel & Larcker.....	52
4.11. Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT.....	53
4.12. Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh Langsung	54
4.13. R-Square.....	55
4.14. Q-Square	55
4.15. Pengujian Goodness of Fit Model.....	56
4.16. Pengujian Mediasi.....	56
4.17. Perbandingan Mean Empirik dan Mean Hipotetik	56
4.18. Kategorisasi Skor Kesejahteraan Psikologis.....	57
4.19. Kategorisasi Skor <i>Workplace Incivility</i>	58
4.20. Kategorisasi Skor Kelelahan Emosional.....	59

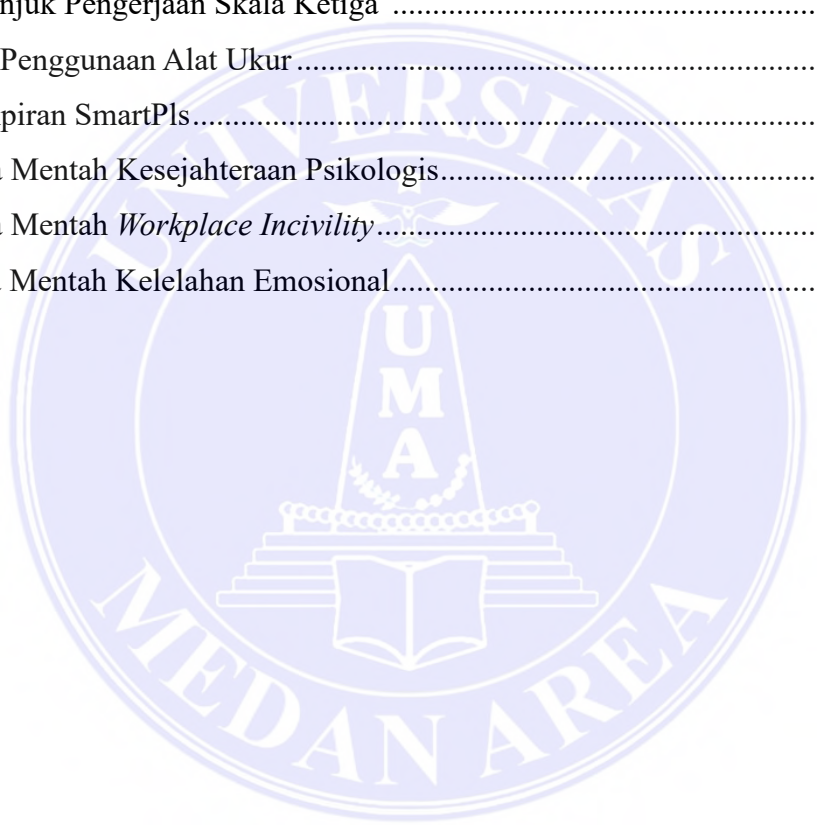
DAFTAR GAMBAR

2.8. Kerangka Konsep Penelitian	35
4.1. Hasil Uji Model SEM-PLS	53



DAFTAR LAMPIRAN

1. <i>Informed Consent</i>	80
2. Lembar Persetujuan Partisipan Subjek Penelitian Responden	81
3. Lembar Identitas Responden.....	82
4. Petunjuk Pengerjaan Skala Pertama.....	83
5. Petunjuk Pengerjaan Skala Kedua	88
6. Petunjuk Pengerjaan Skala Ketiga	89
7. Izin Penggunaan Alat Ukur	90
8. Lampiran SmartPls.....	92
9. Data Mentah Kesejahteraan Psikologis.....	98
10. Data Mentah <i>Workplace Incivility</i>	108
11. Data Mentah Kelelahan Emosional.....	119



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan masyarakat, kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Untuk memberikan layanan kesehatan yang baik, perangkat dan peralatan yang memadai harus dilengkapi dengan fasilitas yang dapat diakses dengan cepat oleh pasien. Kualitas layanan dari para tenaga medis dan paramedis yang turut berperan penting. Selain dokter, perawat juga merupakan profesi yang berperan penting bagi kepuasan masyarakat (Udayani & Harsanti, 2018). Sejalan dengan pendapat dari Xie et al (2020) yang menyatakan perawat adalah bagian penting dari sistem medis dan pelayanan kesehatan, yang memainkan peran penting dalam memelihara dan meningkatkan kesehatan manusia.

Al-Haroon & Al-Qahtani (2019) mengatakan bahwa perawat merupakan pilar penting dari sistem kesehatan. Stabilitas pilar ini memastikan penyediaan perawatan pasien yang berkualitas tinggi dan aman serta penyampaian layanan kesehatan yang efektif. Dikutip dari SK. Menkes No 674/Menkes/SK/IV/2000 tanggal 14 April 2000 tentang Registrasi dan Praktik Keperawatan diterapkan di Indonesia. Perawat didefinisikan sebagai seseorang yang telah lulus dari pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perawat sebagai profesi kesehatan mengharuskan untuk peduli terhadap individu, keluarga, dan masyarakat agar dapat menjaga kesehatan dan kualitas hidup.

Menurut Waddill-Goad (2019) perawat umumnya bekerja dalam situasi dan kondisi yang menantang. Hal ini dikarenakan perawat merupakan tenaga kesehatan yang selama 24 jam berada di dekat pasien untuk melakukan berbagai hal yang berkaitan dengan perawatan pasien. Perawat juga bertanggung jawab untuk memberikan perawatan yang berkelanjutan kepada pasien yang sakit dan terluka untuk membantu pemulihan dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Sebagai profesi layanan kesehatan, kompleksitas dan kesulitan tugas seorang perawat memungkinkan untuk mengalami kelelahan hingga stres, baik secara fisik maupun mental. Semua tanggung jawab ini menjadikan keperawatan salah satu pekerjaan dalam pelayanan kesehatan yang paling menuntut (Akinwale & George, 2020).

Jacobs & Lourens (2016) mengatakan pekerjaan yang dilakukan perawat berhubungan dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan yang kompleks, karena perawat berkomitmen untuk memenuhi beragam kebutuhan orang-orang. Selama bekerja, perawat menghadapi tantangan fisik, mental, emosional, dan etika. Tantangan kerja yang berat dan lingkungan pekerjaan yang tidak stabil memberi tekanan besar pada perawat, membuat mereka lebih rentan terhadap emosi negatif yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Sejalan dengan pendapat dari Melnyk et al (2018) kesejahteraan psikologis perawat dipengaruhi oleh tekanan dan tuntutan pekerjaan mereka, dan pada akhirnya, kesejahteraan mereka mempengaruhi pekerjaan, termasuk meningkatkan risiko kesalahan medis yang dapat mengorbankan keselamatan dan perawatan pasien.

Kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi perawat dalam hal kesehatan fisik dan mental, kegembiraan dan makna dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja dan keterlibatan dengan pekerjaan mereka. Kesejahteraan psikologis perawat juga dapat mempengaruhi pasien dan persepsi tentang kualitas perawatan yang pasien terima (McClelland et al., 2018). Maka dari itu, penting untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis pada perawat. Kesejahteraan psikologis berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalani aktivitasnya sehari-hari dan dapat disebut juga dengan *Psychological Well Being* (Ryff, 2013).

Menurut Ryff (2013) kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* adalah suatu kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah mental saja, tetapi lebih dari itu yaitu kondisi seseorang yang mampu menerima segala kekurangan dan kelebihan yang ada pada dirinya sendiri maupun pada kehidupannya. Mampu mengembangkan diri, memiliki keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan, mampu menjalin hubungan yang berkualitas dengan orang lain, mampu mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif, dan memiliki kemampuan untuk menentukan tindakannya sendiri. Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan mampu menyadari potensinya, mampu bekerja dan mampu dalam menghadapi dan mengatasi tekanan hidup (Muslihati, 2014).

Kesejahteraan psikologis adalah keadaan pikiran seseorang yang memiliki salah satu dimensi hubungan yang baik dengan orang lain dan akan berperilaku dengan cara yang positif dalam lingkungan kerja (Holm, 2014). Sedangkan menurut Chari et al (2018) kesejahteraan psikologis adalah pengalaman persepsi positif dan adanya

kondisi konstruktif di tempat kerja dan di luar yang memungkinkan pekerja untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka.

Perawat harus memiliki kesejahteraan psikologis yang baik agar perawat mampu bekerja dan mampu dalam menghadapi serta mampu mengatasi tekanan dari pekerjaannya. Tutupary et al (2021) menjelaskan bahwa perawat dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif dalam bekerja, memiliki tingkat absensi yang rendah, selalu tepat waktu, lebih efisien, dan dapat bekerja lebih lama dalam suatu instansi. Begitupun ketika perawat berada dalam kondisi tidak sejahtera psikologisnya akan berdampak buruk pada kerja perawat seperti menurunnya produktivitas kerja, dan menjadi hambatan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, saat ini terdapat perawat Rumah Sakit yang kondisi kesejahteraan psikologisnya belum berada pada kategori baik. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomosidi & Rizkila (2022) terhadap tenaga kesehatan yang termasuk perawat yang bekerja di salah satu rumah sakit di kota Surakarta menemukan hasil bahwa para perawat belum sepenuhnya meraih kesejahteraan psikologis yang baik. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sumiati & Sita (2022) yang menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan psikologis perawat berada pada kategori sedang.

Kondisi ini diperkuat dengan kondisi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh perawat di tempat penelitian ini dilakukan dalam hal ini para perawat mengalami banyaknya tuntutan pekerjaan, tuntutan dari pasien, dan tuntutan dari atasan yang membuat mereka merasa tertekan, tidak jarang juga mereka mendapatkan hinaan, cacian, ataupun perkataan-perkataan kasar yang membuat mereka merasa bahwa

dirinya itu tidak berharga. Mereka juga terkadang merasa tidak memiliki tujuan hidup yang baik, karena banyaknya *deadline* dan banyaknya pasien, membuat mereka tidak mampu untuk mengeksplor dirinya lebih baik.

Hal ini juga diperkuat dengan data yang terdapat di salah satu Rumah Sakit yang berada di wilayah Lampung. Data tersebut menunjukkan bahwa skor rerata empirik pada dimensi penerimaan diri sebesar 32.56, dimensi otonomi sebesar 36.65, dimensi penguasaan lingkungan 35.88, dimensi tujuan hidup sebesar 32.88, dimensi pertumbuhan pribadi 32.50, dan 35.40 pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, dimana hal itu berarti menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pada perawat berada pada kategori sedang (Fauziah, 2022).

Menurut Fahmawati (2019) perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah mereka sering mengalami kelelahan emosional. Mereka akan merasa sulit dalam memotivasi diri mereka untuk bekerja dan merasakan kecemasan, sedih, marah, dan frustrasi. Situasi ini akan membuat perawat rentan terhadap kesehatan mental dan dapat mempengaruhi kinerja mereka terhadap kewajiban mereka kepada pasiennya. Sejalan dengan pendapat dari Putra & Muttaqin (2020) yang menyatakan bahwa perawat sering kali mengalami kelelahan emosional yang menyebabkan mereka tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Maslach et al (2003) menyebutkan bahwa kelelahan emosional merupakan bagian dari tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan emosional, depresionalisasi, dan kepercayaan diri yang rendah. Kelelahan emosional merupakan suatu perasaan yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain. Seseorang yang mengalami kelelahan emosional

akan memiliki kesabaran yang sedikit dan akan menjadi lebih mudah untuk merasa frustrasi (Valcour, 2020).

Kelelahan emosional ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan, mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik, tidak mampu menyelesaikan masalah mereka, tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, dan kurang energi dalam melakukan aktivitas (Maslach & Leiter, 2016).

Menurut Cho et al (2016) seorang karyawan yang mengalami kelelahan emosional disebabkan karena adanya perilaku negatif yang mereka dapatkan secara terus menerus yang disebut dengan *workplace incivility*. *Workplace incivility* yang dialami oleh karyawan di tempat kerja akan disertai dengan munculnya respon negatif secara psikologis seperti perasaan tertekan dan terluka secara emosional. Dampak umum yang mewakili situasi psikologis akibat adanya *workplace incivility* ialah meningkatnya kondisi emosional (Bunk & Magley, 2013).

Kelelahan emosional menjadi hal yang umum dirasakan oleh karyawan ketika dihadapkan dengan kondisi *workplace incivility*. Hal ini dikarenakan karyawan terus mengeluarkan usaha lebih dalam menghindari *incivility* (Cho et al., 2016). Hur et al (2015) menjelaskan bahwa kemunculan *workplace incivility* yang terjadi setiap hari akan menimbulkan dampak yang buruk bagi para pekerja. Banyaknya respon emosional yang dihabiskan akan bergantung pada seberapa besar respon individu terhadap *workplace incivility*.

Andersson & Pearson (1999) pertama kali mendefinisikan *workplace incivility* sebagai perilaku dengan intensitas rendah yang tidak memiliki maksud yang jelas untuk menyakiti, namun tetap melanggar norma-norma sosial dan menyakiti perasaan karyawan yang ditargetkan. Tidak seperti *bullying*, *workplace incivility* adalah bentuk halus dari penganiayaan interpersonal yang karakteristiknya adalah niat ambigu untuk menyakiti target. Beberapa contoh dari perilaku *workplace incivility*, seperti diabaikan, tidak diikuti sertakan dalam rapat, dan diremehkan di depan umum, tidak menerima pendapat, membuat komentar yang merendahkan atau menghina tentang individu di tempat kerja (Laschinger et al., 2014).

Topik *workplace incivility* telah menarik perhatian bagi para peneliti karena *workplace incivility* menghasilkan sejumlah besar efek yang merugikan, termasuk membebani kesehatan mental individu dan mengakibatkan *job withdrawal* (Bunk & Magley, 2013). Porath & Pearson (2013) melaporkan bahwa 98% dari lebih dari 14.000 orang yang mereka survei dalam 14 tahun terakhir pernah mengalami *workplace incivility*, dengan setengah dari mereka melaporkan diperlakukan dengan kasar setidaknya seminggu sekali. Faheem & Mahmud (2015) dengan penelitiannya pada 200 perawat ditemukan intensi *turnover* di antara perawat disebabkan oleh *workplace incivility*.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoyo et al (2018) di Indonesia ditemukan 50% dari responden karyawan mengalami *incivility* setidaknya dalam seminggu satu kali yang dirasakan dari rekan-rekan kerja dan juga atasan mereka. Penelitian Udayani & Harsanti (2018) menemukan bahwa 56 perawat melaporkan bahwa mereka pernah mengalami *workplace incivility* dari rekan kerja.

Tinjauan literatur tentang *workplace incivility* dalam 15 tahun terakhir menyoroti tiga jenis *incivility* yang berbeda, yaitu, *witnessed incivility* yaitu seseorang yang menyaksikan ketidaksopanan, *instigated incivility* yaitu ketidaksopanan yang dihasut, dan *experienced incivility* yaitu mengalami ketidaksopanan (Schilpzand et al., 2016). Penelitian tentang *experienced incivility* secara khusus menyelidiki tentang perasaan, pikiran, perilaku, dan korelasi lain dari karyawan yang menjadi target *workplace incivility*. *Experienced workplace incivility* kemudian didefinisikan sebagai seberapa sering target telah mengalami perilaku menyimpang yang berintensitas rendah, ambigu, dan melanggar norma-norma tempat kerja untuk saling menghormati (Zhou, 2014).

Perawat yang mengalami *workplace incivility* akan sangat merasakan kerugiannya (Layne et al., 2019). *Workplace incivility* pada perawat penting untuk diperhatikan karena kualitas perawatan pasien dapat terpengaruh, secara langsung atau tidak langsung. *Workplace incivility* juga telah dieksplorasi dalam praktik keperawatan selama lebih dari tiga tahun dan masih berlanjut (Croft & Cash, 2012). Maka dari itu dapat dilihat bahwa *workplace incivility* dapat menghasilkan efek yang buruk terhadap korbannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyo pada tahun 2018, ditemukan bahwa terdapat korelasi antara *experienced workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian dari Sari & Yuniasanti (2023) yang menemukan ada hubungan negatif antara *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis karyawan. (Mehmood et al., 2021) kesejahteraan psikologis memediasi hubungan antara *workplace incivility* dan kinerja.

Adapun hasil penelitian yang menunjukkan bahwa seseorang yang mengalami *workplace incivility* akan merasakan kelelahan emosional dan akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Akhtar et al (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kelelahan emosional memediasi pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Neto et al (2017) pada 353 karyawan dari perusahaan jasa juga menemukan hasil yang sama dimana kelelahan emosional memediasi penuh pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediator.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat?
2. Apakah ada pengaruh *workplace incivility* terhadap kelelahan emosional pada perawat?
3. Apakah ada pengaruh kelelahan emosional terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat?
4. Apakah ada peran mediasi kelelahan emosional terhadap pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat.
2. Untuk menguji pengaruh *workplace incivility* terhadap kelelahan emosional pada perawat.
3. Untuk menguji pengaruh kelelahan emosional terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat.
4. Untuk menguji peran mediasi kelelahan emosional terhadap pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat.
2. Ada pengaruh *workplace incivility* terhadap kelelahan emosional pada perawat.
3. Ada pengaruh kelelahan emosional terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat.
4. Ada peran mediasi kelelahan emosional dalam pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Dimaksudkan agar temuan penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan teoritikal dalam ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat diakui sebagai referensi oleh fakultas atau program studi psikologi Universitas Medan Area (UMA).

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perawat mengenai *workplace incivility*, sehingga dapat menjaga sikap dan perilakunya di tempat kerja agar tidak melakukan *incivility* yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pihak Rumah Sakit dalam mengatasi *workplace incivility*.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kesejahteraan Psikologis

2.1.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis

Ryff (2013) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) adalah suatu kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah mental saja, tetapi lebih dari itu yaitu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya, pengembangan atau pertumbuhan diri, keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan, memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain, kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif, dan kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri. Kesejahteraan psikologis menggambarkan bagaimana psikologis seseorang berfungsi dengan baik dan positif (Aspinwall, 2002).

Menurut Wells (2010) kesejahteraan psikologis adalah keadaan dimana seseorang mampu mengatasi dan menyesuaikan diri dari tekanan hidup dengan cara yang dapat diterima. Kartika Sari et al (2021) kesejahteraan psikologis merupakan keadaan individu yang mampu menerima diri apa adanya. Sedangkan, Wright (2010) menyebut kesejahteraan psikologis sebagai penilaian subjektif bahwa seseorang mengalami banyak perasaan atau emosi positif ataupun negatif. Artinya, kesejahteraan psikologis berkaitan dengan berbagai hal yang dirasakan oleh seseorang mengenai aktivitas kehidupannya dalam sehari-hari (Warr, 1978).

Lopez et al (2007) memandang kesejahteraan psikologis sebagai tingkatan kesejahteraan individu yang ditandai dengan penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, otonomi, dan emosi positif. Sedangkan, Burns (2017) mengatakan kesejahteraan psikologis mengacu pada tingkat fungsi positif interindividual dan intraindividual yang dapat mencakup keterikatan seseorang dengan orang lain dan mencakup rasa kebersamaan serta pertumbuhan pribadi seseorang.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi seseorang yang dapat menerima segala kekurangan maupun kelebihan yang ada pada diri dan kehidupannya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, dapat mengembangkan diri, dapat mengontrol dirinya, dan memiliki kemampuan untuk mengatur lingkungannya.

2.1.2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Ryff (2013) mendefinisikan konsep kesejahteraan psikologis dalam enam dimensi, yakni:

1. Penerimaan diri

Dimensi ini adalah bagian penting dari kesejahteraan yang menyangkut penilaian positif yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. Penerimaan diri ini dibangun dengan penilaian diri dari individu tersebut dengan menyadari kelebihan dan keterbatasan pribadinya. Individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya dapat mengenali dan menerima berbagai aspek dirinya, termasuk kelebihan dan kekurangannya. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki sikap positif terhadap dirinya akan menunjukkan ketidakpuasan terhadap diri mereka sendiri.

2. Hubungan yang positif dengan orang lain

Dimensi hubungan positif dengan orang lain ini berkaitan dengan kemampuan menjalin hubungan antar pribadi yang hangat dan saling mempercayai. Individu yang memiliki hubungan yang positif dengan orang lain akan memiliki sikap yang hangat dan peduli dengan kesejahteraan orang lain, memiliki rasa empati, serta dapat memahami dan menerima hubungan dengan orang lain. Sebaliknya individu yang tidak memiliki hubungan positif dengan orang lain akan merasa sulit untuk bersikap hangat, tidak memiliki rasa empati ataupun kepedulian terhadap kesejahteraan seseorang, dan tidak ingin berkomitmen dengan orang lain.

3. Otonomi

Dimensi otonomi merupakan kemampuan individu menahan tekanan sosial, dan kemampuan mengatur perilakunya sendiri. Individu yang memiliki dimensi otonomi yang tinggi akan menentukan nasibnya sendiri, dan dapat mengontrol perilaku serta lingkungannya. Sebaliknya, individu yang otonominya rendah akan menunjukkan kepedulian dengan harapan orang lain, mereka bergantung pada penilaian orang lain, dan pikiran serta tindakan mereka dipengaruhi oleh tekanan sosial.

4. Penguasaan lingkungan

Dimensi ini adalah dimensi penting lainnya dalam kesejahteraan yang menyangkut tantangan seseorang menguasai lingkungan di sekitarnya. Kemampuan ini membutuhkan keterampilan menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang bermanfaat bagi seseorang. Individu yang memenuhi dimensi ini akan memiliki kompetensi dalam mengatur kehidupannya sehari-hari, dapat memanfaatkan peluang yang muncul di sekitarnya dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan

serta nilai-nilai pribadi mereka. Sebaliknya, individu yang rendah pada dimensi ini akan menunjukkan kesulitan dalam mengelola kehidupan sehari-harinya, tidak dapat memanfaatkan peluang yang ada di sekitarnya, dan kurangnya kontrol terhadap lingkungan sekitarnya.

5. Tujuan hidup

Dimensi ini adalah kemampuan seseorang untuk menemukan makna dan arah dalam pengalamannya sendiri, untuk mengusulkan dan menetapkan tujuan dalam hidupnya. Individu yang tinggi pada dimensi ini memiliki tujuan, niat, arah, dan mereka merasa bahwa pengalaman hidupnya memiliki makna yang dapat memberikan tujuan serta alasan untuk hidup. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki tujuan hidup akan merasa hidup mereka tidak memiliki makna, dan tidak memiliki tujuan.

6. Pertumbuhan pribadi

Dimensi ini menyangkut kemampuan seseorang untuk menyadari potensi dan bakatnya sendiri dan untuk tumbuh dan berkembang sebagai individu secara efektif. Individu yang tinggi pada dimensi ini menunjukkan individu yang ingin terus berkembang, memenuhi potensi yang ada pada dirinya, dan meningkatkan pengetahuan serta efektivitas diri mereka. Sebaliknya, individu yang rendah pada dimensi ini akan muncul perasaan stagnasi, tidak dapat memenuhi potensinya, dan merasa tidak mampu mengembangkan perilaku ataupun sikap yang baru.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan enam dimensi utama kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Ryff (2013) memaparkan lima faktor sosiodemografi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, diantaranya adalah :

a. Usia

Ryff (2013) mengemukakan adanya perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis pada setiap individu berdasarkan kelompok usianya. Ryff membagi kelompok usia kedalam 3 fase, yaitu *young* (25-29 tahun), *midlife* (30-64 tahun) dan *older* (di atas 65 tahun). Individu yang berada pada fase *older* diyakini memiliki skor yang tinggi terhadap dimensi otonomi, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan dan juga penerimaan diri. Sebaliknya, mereka memiliki skor rendah pada dimensi pertumbuhan pribadi dan tujuan hidup. Individu pada dewasa madya akan cenderung memiliki skor yang tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan, otonomi dan hubungan positif terhadap orang lain. Namun, mereka mengalami skor yang rendah pada dimensi pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Kemudian, individu pada fase dewasa awal memiliki skor tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi, penerimaan diri dan tujuan hidup. Sebaliknya, mereka mengalami skor rendah pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan dan otonomi.

b. Gender

Faktor gender yang dikemukakan oleh Ryff menunjukkan perbedaan yang signifikan pada dimensi hubungan positif dengan orang lain. Dalam hal ini

dipaparkan bahwa perempuan memiliki skor yang lebih tinggi dibanding pria pada dimensi hubungan positif dengan orang lain (Ryff, 2013).

c. Status Sosial Ekonomi

Status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan diri. Perbedaan status ekonomi berkaitan dengan kesejahteraan fisik maupun mental seseorang. Individu yang memiliki status sosial ekonomi rendah cenderung lebih mudah stres dibandingkan dengan individu yang memiliki status sosial ekonomi yang tinggi.

d. Perbedaan Budaya

Gagasan-gagasan akan perbedaan budaya menyatakan bahwa dimensi kesejahteraan yang berorientasi pada diri, seperti penerimaan diri atau otonomi, memiliki konsep luas dalam konteks budaya Barat, sedangkan dimensi kesejahteraan yang berorientasi pada orang lain, seperti hubungan positif dengan orang lain, memiliki konsep lebih luas dalam budaya Timur (Ryff, 2013).

e. Interaksi Sosial

Aspek positif dan negatif dari interaksi sosial memiliki efek yang berbeda dalam kesejahteraan psikologis seseorang (Lincoln, 2000). Sebagian besar penelitian di bidang interaksi sosial berfokus pada aspek positifnya, yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial didefinisikan sebagai penyedia sumber daya psikologis yang dimaksudkan untuk menunjang kemampuan individu dalam mengatasi stres (Cohen, 2004). Studi lainnya turut menyatakan bahwa terdapat

pengaruh positif dukungan sosial pada kesejahteraan psikologis (Jibeen & Khalid, 2010). Namun, berbeda dengan dukungan sosial, interaksi sosial negatif memiliki dampak buruk pada kesehatan mental. Lincoln (2000) menyatakan bahwa interaksi negatif dikonsepsikan sebagai perilaku orang-orang dalam jaringan sosial yang menyebabkan distress berupa dendam, kesedihan, dan rasa malu. Interaksi negatif ini termasuk mengucilkan, membuat pernyataan kritis, menyerang privasi, mencampuri urusan orang lain, atau belum memberikan bantuan yang telah dijanjikan (Lincoln, 2000). Salah satu contoh dari interaksi sosial negatif adalah *incivility* (Hanrahan & Leiter, 2014).

Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada seseorang yaitu, kelelahan emosional. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulfah et al (2022). Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa kelelahan emosional yang merupakan aspek utama dari *burn out* yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

2.2 Workplace Incivility

2.2.1 Definisi Workplace Incivility

Andersson & Pearson (1999) pertama kali mendefinisikan *workplace incivility* sebagai perilaku dengan intensitas rendah yang tidak memiliki maksud yang jelas untuk menyakiti, namun tetap melanggar norma-norma sosial dan menyakiti perasaan karyawan yang ditargetkan. *Workplace incivility* merupakan awal dari tindakan yang lebih agresif dan intens di tempat kerja seperti agresi (Andersson & Pearson, 1999). Termasuk di dalamnya perilaku tidak sopan seperti merendahkan seseorang, tidak

memperhatikan pernyataan mereka, tidak menunjukkan ketertarikan kepada pendapat mereka, dan mengabaikan mereka atau mengucilkan mereka dari persahabatan sosial di tempat kerja (Cho et al., 2016).

Tinjauan literatur tentang *workplace incivility* dalam 15 tahun terakhir menyoroti tiga jenis *incivility* yang berbeda, yaitu, *experienced incivility*, *witnessed incivility*, dan *instigated incivility* (Schilpzand et al., 2016). *Witnessed incivility* sendiri melihat unsur-unsur dari sisi pihak ketiga (saksi/observer) terhadap *incivility* yang dilakukan oleh pelaku terhadap korban. Kemudian, *instigated incivility* mengacu pada hasutan yang didapat pelaku untuk melakukan *incivility* terhadap orang lain. Sedangkan di sisi lain, *experienced incivility* secara khusus menyelidiki tentang perasaan, pikiran, perilaku, dan korelasi lain dari karyawan yang menjadi target *workplace incivility*.

Experienced workplace incivility kemudian didefinisikan sebagai seberapa sering target telah mengalami perilaku menyimpang yang berintensitas rendah, ambigu, dan melanggar norma-norma tempat kerja untuk saling menghormati (Zhou, 2014). Hal ini sejalan dengan pernyataan Yuniasanti et al (2019) yang menyatakan bahwa *experienced workplace incivility* adalah frekuensi mengalami perilaku tidak sopan, merendahkan, dan mengucilkan dalam pelanggaran norma-norma lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat diartikan bahwa *workplace incivility* adalah perlakuan yang dialami oleh target dari atasan dan rekan kerja yang mencakup perilaku ambigu, berintensitas rendah, dan melanggar norma-norma sosial di tempat kerja.

2.2.2 Dimensi *Workplace Incivility*

Menurut Pearson et al (2001) mengemukakan tiga dimensi *workplace incivility*, sebagai berikut:

1. Melanggar Norma (*Norm Violation*)

Andersson & Pearson (1999) menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki norma untuk saling menghormati bagi sesama pekerja, seperti kerja sama dan rasa saling mengerti antar karyawan. Adanya *workplace incivility* pada organisasi memungkinkan norma tersebut terganggu, termasuk norma yang ditentukan oleh kebijakan formal atau informal. Perilaku yang dianggap tidak sopan dalam satu organisasi mungkin tidak berlaku untuk organisasi lainnya, namun individu masih bisa memiliki pemahaman umum tentang *workplace incivility* sebagai perilaku yang mengganggu rasa saling menghormati di tempat kerja.

2. Niat Ambigu (*Ambiguous Intent*)

Terdapat dua dimensi pembeda antara *workplace incivility* dan *workplace aggression*, yang pertama adalah niat pelaku untuk menyakiti. Agresi didefinisikan sebagai niat yang jelas untuk menyakiti atau melukai seseorang secara fisik atau psikis. Sebaliknya, ciri khas *workplace incivility* adalah sifat intensinya yang ambigu. Seseorang dapat berperilaku tidak sopan untuk melukai atau menyakiti target, untuk menguntungkan diri sendiri, atau bahkan seseorang dapat berperilaku tidak sopan tanpa niat sekalipun. Oleh sebab itu, berbeda dengan agresi yang memiliki tujuan jelas, niat dari *incivility* tidak transparan dan perlu dipertanyakan. Selanjutnya, *incivility* dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti ketidaktahuan (*ignorance*), kelalaian, kepribadian, dan ketidaksengajaan dari pelaku.

3. Intensitas Rendah (*Low Intensity*)

Perilaku *incivility* umumnya melibatkan intensitas yang lebih kecil daripada agresi. Perilaku ini bukan berbentuk penghinaan pribadi atau serangan langsung terhadap karakter seseorang yang dilakukan di depan umum. Akan tetapi, *workplace incivility* mencakup perilaku dilakukan tanpa mengundang perhatian orang banyak. Meskipun intensitasnya rendah, tindakan *incivility* dapat meningkat menjadi agresi.

Menurut Handoyo et al (2018) terdapat lima dimensi *workplace incivility*, yaitu sebagai berikut:

a. Ikut campur urusan orang lain

Ikut campur urusan orang lain terbagi atas enam item yaitu ikut campur urusan personal, mengungkit permasalahan masa lalu seseorang, membicarakan seseorang tanpa sepengetahuannya, menggosipkan seseorang di belakang, mendiskusikan informasi privasi seseorang di hadapan banyak orang, dan berusaha mencari tahu kegiatan seseorang secara tersembunyi.

b. Pengabaian

Pengabaian terbagi atas delapan item yaitu mengikari janji, mengabaikan pendapat, membalas pesan terlalu lama, tidak melibatkan seseorang yang seharusnya terlibat, merespon dengan tidak ramah, marah dengan cara mengabaikan, menghindar untuk bertanya pada saat diharuskan serta tidak memberitahukan informasi yang seharusnya.

c. Komunikasi tidak bersahabat

Komunikasi tidak bersahabat terbagi atas lima item yaitu berbicara kasar di depan banyak orang, berbicara dengan menggunakan kata yang tidak sopan, memuat

komentar sinis tentang seseorang, menaikkan nada suara ketika sedang berbicara, dan menegur seseorang di hadapan orang lain yang tidak berkepentingan.

d. Tindakan semaunya sendiri

Tindakan semaunya sendiri terbagi menjadi empat item yaitu memberi perintah yang tidak terkait dengan pekerjaan, memerintah seseorang melakukan suatu pekerjaan tanpa melihat kondisinya, melanggar aturan, dan mengakui hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja sendiri.

e. Pelanggaran privasi

Pelanggaran privasi terbagi atas empat item yaitu membuka privasi orang lain tanpa izin, membuat kegaduhan yang mengganggu orang lain, mengambil barang milik orang lain tanpa dikembalikan dan membaca pesan atau hal-hal privasi seseorang tanpa izin.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga dimensi *workplace incivility* dari Pearson et al (2001) yang terdiri dari melanggar norma (*norm violation*), niat ambigu (*ambiguous intent*), dan intensitas rendah (*low intensity*).

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Workplace Incivility*

Ketidaksopanan di tempat kerja dapat terjadi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Martin & Hine (2005) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *workplace incivility*, ialah sebagai berikut:

a. *Gossiping*

Gossiping merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dengan membicarakan rekan kerjanya berdasarkan informasi yang belum diketahui kebenarannya.

b. *Exclusionary behavior*

Merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang mengarah pada perilaku yang eksklusif yaitu perilaku yang menyampingkan hal-hal lain.

c. *Hostility*

Hostility merupakan suatu bentuk permusuhan. Dimana, karyawan cenderung menunjukkan perselisihan antar rekan kerja.

d. *Privacy-Invacion*

Merupakan perilaku pada karyawan yang ditunjukkan dengan tidak menjaga dan tidak menghargai privasi milik orang lain.

Selain itu, Johnson & Indvik (2001) juga menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang menjadi penyebab *workplace incivility*, diantaranya ialah sebagai berikut:

- a. Tingginya beban kerja
- b. Waktu kerja yang banyak
- c. Perubahan aturan kerja
- d. Ketidakadilan
- e. Atasan atau rekan kerja yang berperilaku kurang baik

Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace incivility* adalah *gossiping*, *exclusionary behaviour*, *hostility*, *privacy-invacion*. Adapun faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi seseorang mengalami *workplace incivility* yaitu, tingginya beban kerja, waktu kerja yang banyak, perubahan aturan kerja, ketidakadilan, dan atasan atau rekan kerja yang berperilaku kurang baik.

2.2.4 Dampak *Workplace Incivility*

Lim et al (2008) memaparkan beberapa dampak dari experienced workplace incivility, sebagai berikut:

1. Dampak pada Pekerjaan

a. *Turn Over*

Seperti perilaku pelecehan, *workplace incivility* mampu menghasilkan situasi ketidaksetaraan yang membuat korban merasa, secara tidak adil, malu atau dihina. Dengan demikian, perilaku *workplace incivility* dari rekan kerja dapat memunculkan perasaan tidak nyaman dan distres yang berkontribusi pada perasaan ketidakbahagiaan (*unhappiness*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dengan rekan kerja ataupun dengan aspek pekerjaan yang terkait dengan kejadian tersebut. Dalam jangka panjang, perasaan dan persepsi negatif seperti itu dapat mengurangi motivasi untuk tetap bekerja dan meningkatkan intensi *turn over*.

b. *Job Dissatisfaction*

Pearson et al (2001) menemukan bahwa korban *workplace incivility* sering mengalami reaksi afektif dan kognitif negatif di tempat kerja (misalnya, khawatir tentang interaksi di masa depan dengan pelaku). Secara khusus, pengalaman afektif di tempat kerja memiliki pengaruh kuat pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja pada gilirannya akan mendorong perilaku seperti *turn over*.

2. Dampak pada Pribadi

a. Kelelahan Emosional

Hur et al (2015) mengatakan bahwa salah satu dampak yang jelas dari *incivility* adalah kelelahan emosional pada karyawan yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres yang berdampak kepada performa kerja karyawan yang buruk di tempat kerja dan menurunnya kepuasan kerja.

b. Kesejahteraan

Peristiwa negatif cenderung menghasilkan reaksi yang lebih kuat daripada peristiwa positif karena dampaknya yang lebih mendesak dan berpotensi membahayakan kesejahteraan (Taylor, 1991). (Montgomery et al., 2013) juga berteori bahwa *workplace incivility* dapat memicu ketidakberdayaan, suatu proses di mana seorang karyawan mengalami penghinaan terhadap martabatnya dan sebagai pelanggaran terhadap norma dasar kehormatan. Mereka melanjutkan bahwa *workplace incivility* memicu respons afektif negatif, yang kemudian mengganggu kesejahteraan kerja individu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *workplace incivility* memiliki dua jenis dampak yaitu yang pertama dampak pada pekerjaan yang mencakup *turn over, job dissatisfaction*, dan yang kedua dampak pada pribadi yang mencakup kelelahan emosional dan kesejahteraan.

2.3 Kelelahan Emosional

2.3.1 Definisi Kelelahan Emosional

Maslach et al (2003) menyatakan bahwa kelelahan emosional merupakan bagian dari tiga dimensi *burn out* yaitu kelelahan emosional, depresionalisasi, dan kepercayaan diri yang rendah. Kelelahan emosional merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa kehabisan tenaga, kehilangan gairah kerja dan bersikap acuh tak acuh. Kelelahan emosional dianggap sebagai tahap pertama dan dasar dari kelelahan yang menunjukkan tingkat stres individu (Akpinar et al., 2013).

Menurut Rizka (2013) seseorang yang mengalami kelelahan maka mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat teratasi lagi. Sedangkan Cho et al (2016) berpendapat bahwa kelelahan emosional merupakan tingkat kelelahan secara emosional dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berlebihan dan tuntutan pribadi serta stres yang terus menerus.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional merupakan keadaan atau perasaan yang merasa lelah secara berlebihan dan lelah karena tuntutan emosional pekerjaan seseorang.

2.3.2. Aspek-aspek Kelelahan Emosional

Menurut Maslach et al (2003) ada tiga aspek dalam kelelahan emosional sebagai berikut :

1. Fisik

Kelelahan emosional dapat mempengaruhi kondisi tubuh seperti mudah lelah secara fisik, dan memiliki masalah tidur yaitu sulit tidur atau terlalu banyak tidur.

2. Emosi

Terdapat di dalam komponen afektif manusia. Kelelahan di dalam hal emosi yaitu: mudah lupa, sulit konsentrasi, mudah menangis, mengalami kebosanan, dan mudah marah.

3. Mental

Mental merupakan kelelahan yang berupa kecemasan, ketegangan, bingung, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, kesepian, depresi, dan mengasingkan diri, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan spontanitas, kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri serta rasa percaya diri.

Sedangkan, Yanuar (2016) menyatakan aspek-aspek kelelahan emosional terdiri dari, kelelahan perasaan pribadi dan terkurasnya sumber-sumber emosional.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas peneliti menggunakan aspek-aspek kelelahan emosional dari Maslach et al (2003) yang terdiri dari fisik, emosi, dan mental.

2.3.3 Faktor-faktor Penyebab Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Menurut Schaufeli & Enzmann (2020), faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan emosional ialah sebagai berikut:

1. *Role Stress*

Role stress dapat juga disebut sebagai stres karena sebuah peran. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa seorang individu mengalami atau merasakan ambiguitas terhadap pekerjaannya dan sedang mengalami konflik dalam pekerjaan.

2. *Lack of Social Support*

Lack of social support dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang ketika dalam melakukan pekerjaan, ia merasa kekurangan dukungan dari orang-orang yang berada di sekitarnya yang dapat menciptakan kejadian yang positif atau negatif. Salah satu kejadian negatif yang dialami oleh karyawan di tempat kerja adalah *workplace incivility* (Cho et al., 2016).

3. *Time Pressure*

Time pressure atau tekanan waktu merupakan suatu bentuk ketegangan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dimana, pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang tersebut memiliki tuntutan penyelesaian yang tinggi.

4. *Workload*

Workload dapat juga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja yang dimaksud dalam hal ini ialah seseorang mendapat tekanan dari pekerjaan yang dilakukannya.

2.4 Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada

Perawat

Menurut Logan (2016) kesejahteraan psikologis adalah kondisi mental pekerja yang termasuk memiliki interaksi interpersonal yang baik dan perilaku yang baik di tempat kerja. Sifat pekerjaan keperawatan mengharuskan perawat terus berinteraksi dengan orang lain, termasuk individu, keluarga, masyarakat, dokter, administrator, staf, dan perawat lainnya. Sementara interaksi sosial ini sangat penting untuk pekerjaan merawat individu maupun masyarakat, mereka juga dapat menjadi sumber stres dan berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis perawat. Salah satu bentuk interaksi sosial yang negative di tempat kerja adalah *incivility* (Hanrahan & Leiter, 2014).

Perilaku *incivility* di lingkungan kerja biasanya disebut dengan *workplace incivility*. Cortina et al (2001) menyatakan bahwa *workplace incivility* merupakan perilaku yang bersifat ambigu namun dilakukan secara sadar dengan tidak sopan, kasar, dan merendahkan. Contoh dari beberapa perilaku tidak sopan ini termasuk tidak mengucapkan terima kasih, membuat komentar yang merendahkan, juga mengabaikan atau menghina (Porath & Pearson, 2013). Perilaku ini dapat diterima oleh korban dari atasan dan rekan kerjanya (Cortina et al., 2001).

Perilaku *workplace incivility* mungkin bersifat ambigu, tetapi efeknya tidak. Maka dari itu, perilaku ini dapat berpotensi merusak hubungan interpersonal dan penerimaan dukungan sosial yang positif antar karyawan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Karena pada dasarnya, hubungan interpersonal yang suportif, hangat dan penuh kepercayaan merupakan hal yang penting dalam kesejahteraan seseorang (Ryan & Deci, 2001). Ditambah dengan hubungan positif antar rekan kerja

dapat memungkinkan karyawan untuk mendapatkan sumber daya seperti dukungan sosial (Leiter et al., 2011).

Individu yang mengalami *workplace incivility* melaporkan atas adanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan, gangguan, dan ketidakpuasan; bahkan kreativitas dan kerja sama yang rendah; juga tekanan psikologis yang besar (Cortina et al., 2001). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Baker & Kim (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh *workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis.

2.5 Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap Kelelahan Emosional Pada Perawat

Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan kelelahan emosional ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan, mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik, tidak mampu menyelesaikan masalah mereka, tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, dan kurang energi dalam melakukan aktivitas.

Kelelahan emosional dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain seperti yang disampaikan oleh Schaufeli & Enzmann (2020) yaitu beban kerja (*workload*), tekanan waktu (*time pressure*), kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*), dan stress karena peran (*role stress*). Salah satu masalah yang seringkali muncul adalah terkait dengan kurangnya dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja di dalam suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan kejadian yang negatif atau positif. Kejadian-kejadian negatif yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja tersebut dapat mengarah kepada perilaku menyimpang di tempat kerja yaitu *workplace incivility*.

Pernyataan ini didukung oleh Leiter et al (2011) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang buruk di tempat kerja, termasuk *incivility*, cenderung berhubungan dengan hasil negatif, seperti kesehatan mental (depresi, kecemasan), stres kerja, peningkatan gejala somatik, dan kelelahan emosional pada karyawan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Fida et al (2018) yang menemukan hasil bahwa *workplace incivility* mempengaruhi kelelahan emosional.

2.6 Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat

Kesejahteraan psikologis dianggap sebagai elemen penting dari penilaian diri individu mengenai pengalaman kerja secara keseluruhan. Kesejahteraan psikologis mewakili aspek fungsi positif dan proses perbaikan diri yang secara terus menerus sepanjang hidup. Kesejahteraan psikologis melibatkan kinerja psikologis yang efektif dan mencakup persepsi keterlibatan dengan pertemuan eksistensial dalam hidup misalnya, mengejar tujuan yang bermakna, pengembangan pribadi, dan menjalin ikatan yang baik dengan orang lain (Johanim et al., 2018).

Kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh adanya faktor kelelahan emosional (Ulfah et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neto et al (2017) yang mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi secara negatif oleh kelelahan emosional. Artinya, ketika seseorang merasakan kelelahan emosional yang tinggi maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologisnya. Sebaliknya, pula ketika seseorang tidak merasakan kelelahan emosional pada dirinya maka kesejahteraan psikologisnya akan tinggi atau sejahtera (Wang & Li, 2015).

Maslach et al (2003) menyebutkan bahwa kelelahan emosional merupakan bagian utama dari aspek *burn out*. Kelelahan emosional menggambarkan perasaan kewalahan dan sumber daya emosional dan fisik terkuras yang merupakan salah satu sikap yang paling disfungsi dalam lingkungan kerja dengan tingkat stress yang tinggi. Kelelahan emosional mengurangi kemampuan seseorang untuk mengatasi dan memenuhi tuntutan emosional mereka di tempat kerja (Nikovola et al., 2019).

Dengan demikian, seseorang yang kelelahan secara emosional dapat memandang lingkungan tempat ia bekerja melalui lensa yang sama dan menafsirkan interaksi dengan lingkungan tempat kerja sebagai sesuatu yang tidak menguntungkan yang akan berdampak buruk pada kesejahteraan psikologisnya (Akram et al., 2019).

2.7 Peran Mediasi Kelelahan Emosional Terhadap Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat

Kesejahteraan psikologis pada seorang perawat merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena dengan tingginya kesejahteraan psikologis pada perawat dapat meningkatkan performa kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada pasien. Sejalan dengan pendapat dari Burke et al (2013) yang mengatakan bahwa meningkatkan kesejahteraan psikologis pada perawat merupakan hal yang penting karena kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat membuat perawat lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Ryff dan Singer (2008) menyebutkan kesejahteraan psikologis merupakan suatu sikap positif yang ada pada diri individu terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dimana ia dapat mengambil keputusan sendiri sehingga dapat mengatur dirinya sendiri,

menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, dan adanya tujuan hidup yang menjadikan hidupnya lebih bermakna, dan adanya upaya untuk mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Kesejahteraan psikologis merupakan keseimbangan antara sumber daya psikologis, sosial, dan fisik dalam menghadapi tantangan hidup yang memerlukan sumber daya tersebut.

Kesehatan dan kesejahteraan psikologis pada perawat dapat menurun karena dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti praktik keperawatan yang rumit, menuntut kontak pasien, beban kerja, kondisi tempat kerja, dan yang utama dapat mempengaruhi kelelahan emosional (Spence Laschinger & Fida, 2014). Sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan di Malang menunjukkan bahwa seseorang yang mengalami kelelahan emosional yang tinggi akan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Hal ini ditandai dengan rendahnya hasil pada dimensi penguasaan lingkungan dan hubungan yang positif sehingga mempengaruhi timbulnya kelelahan emosional (Ardilla & Hakim, 2020).

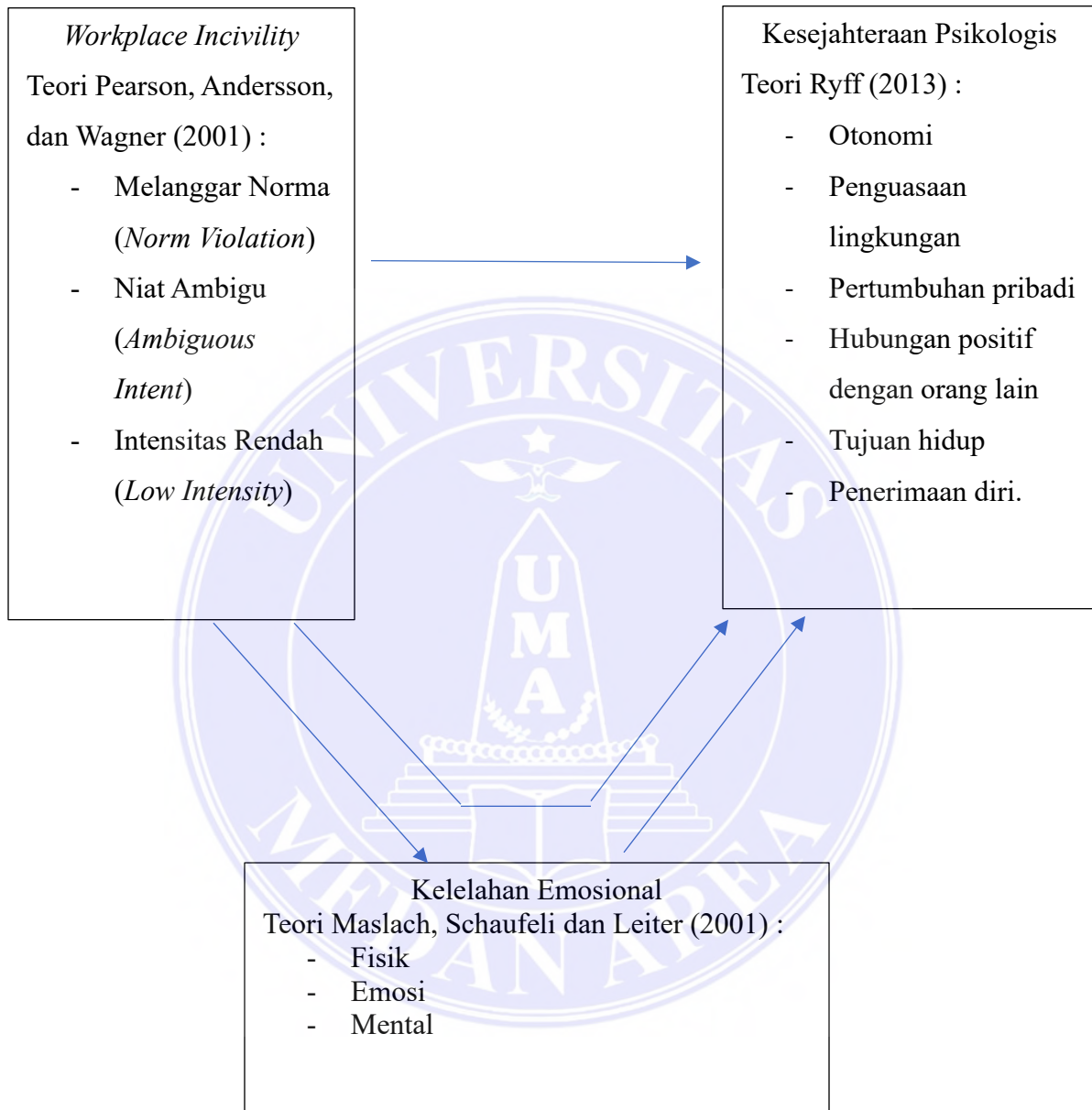
Sullivan et al (2022) kelelahan emosional didefinisikan sebagai penipisan sumber daya emosional dan perasaan bahwa seseorang tidak punya apa-apa lagi untuk diberikan kepada orang lain. Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan individu seperti emosi yang berlebihan, kelelahan yang luar biasa dan perasaan utuh tenggelam dari sudut pandang emosional dan fisik (Akpınar et al., 2013). Kelelahan emosional muncul ketika seseorang secara teratur bekerja di bawah tekanan yang dipicu oleh hubungan interpersonal, interaksi sosial dan kondisi kerja (Wu dan Hu, 2009).

Akhtar et al (2017) mengatakan bahwa kelelahan emosional adalah keadaan penurunan emosi yang disebabkan oleh ketidaksopanan di tempat kerja atau *workplace incivility*. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Chang et al (2019) yang menemukan bahwa kelelahan emosional dipengaruhi oleh *workplace incivility*. Temuan studi lainnya, mengungkapkan bahwa kelelahan emosional secara signifikan meningkat dikarenakan adanya perilaku *workolace incivility* (Cho et al., 2016).

Workplace incivility adalah perlakuan buruk terhadap seseorang di tempat kerja. Hur et al (2014) mendefenisikan *workplace incivility* merupakan perilaku berintensitas rendah yang melanggar nilai-nilai di tempat kerja, dan perilaku yang menunjukkan kurangnya rasa hormat terhadap orang lain. *Workplace incivility* juga didefinisikan sebagai perilaku kasar atau mengganggu yang sering mengakibatkan tekanan psikologis atau fisiologis bagi orang-orang yang terkena (Park et al., 2015).

Setiap kali perawat mengalami *workplace incivility* mereka akan merasakan kelelahan emosional yang merupakan keadaan emosi negatif karena banyaknya sumber daya emosional yang dihabiskan dalam merespon *incivility* dan akhirnya dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis perawat tersebut. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Frazier dan Bowler (2015) yang menggunakan kelelahan emosional untuk menjelaskan hubungan antara *workplace incivility* dan kesejahteraan psikologis pekerja.

2.8 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Haji Medan yang merupakan sebuah rumah sakit milik pemerintah yang beralamat Jl. Rumah Sakit Haji. No. 47, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai bulan Februari 2024.

3.2. Bahan dan Alat

3.2.1 Skala Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan Psikologis diukur dengan memodifikasi skala yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Listiyandini tahun 2017 (Savitri & Listiyandini, 2017). Skala ini berdasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Ryff (2013) yaitu *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relationship*, *purpose in life*, dan *self acceptance*. Skala tersebut berisikan 42 aitem pernyataan, dimana pada aspek *autonomy* terdiri dari 7 aitem, aspek *environmental mastery* terdiri dari 7 aitem, aspek *personal growth* terdiri dari 7 aitem, aspek *positive relationship* terdiri atas 7 aitem, aspek *purpose in life* yang terdiri dari 7 aitem, dan aspek *self acceptance* yang terdiri dari 7 aitem. Skala ini menggunakan format likert yang terdiri dari enam rentang pilihan atas jawaban dimulai dari 1 hingga 6, yang mana: 1 (Sangat Tidak Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 3 (Kurang Sesuai), 4 (Cukup Sesuai), 5 (Sesuai), dan

6 (Sangat Sesuai). Skala tersebut memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,812 dengan *corrected item total correlation* (r).

Tabel 3.1 Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Aitem	Jumlah
<i>Autonomy</i>	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37	7
<i>Environmental Mastery</i>	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38	7
<i>Personal Growth</i>	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39	7
<i>Positive Relationship</i>	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40	7
<i>Purpose in Life</i>	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41	7
<i>Self-Acceptance</i>	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42	7
Total		42

3.2.2 Skala *Workplace Incivility*

Skala yang digunakan untuk *Workplace Incivility* menggunakan skala yang disusun oleh Naris FH tahun 2020 berdasarkan dimensi Pearson, Andersson, dan Wagner (2001). Adapun skala ini terdiri dari tiga dimensi oleh Pearson, Andersson, dan Wagner (2001) yang mencakup perilaku melanggar norma, niat ambigu, dan intensi rendah yang dialami oleh target. Skala tersebut berisikan 12 aitem pernyataan dimana pada dimensi melanggar norma terdiri atas 4 aitem, dimensi niat ambigu terdiri atas 4 aitem, dan dimensi intensi rendah terdiri atas 4 aitem. Setiap aitem dari skala ini terdiri dari lima pilihan jawaban yang menggambarkan seberapa sering subjek mengalami setiap perlakuan dari rekan kerja dan atasan selama satu tahun belakangan. Adapun lima pilihan jawaban mencakup Tidak Pernah, Sekali atau Dua Kali, Kadang-kadang, Sering, Sangat Sering. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha coefficient* didapatkan realibilitas pada skala ini sebesar 0.93 yang menyatakan skala ini reliabel.

Tabel 3.2 Blue Print Skala *Workplace Incivility*

Aspek	Aitem	Jumlah
Melanggar Norma	1, 2, 3, 4	4
Niat Ambigu		4
Intensi Rendah	5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12	4
Jumlah		12

3.2.3 Skala Kelelahan Emosional

Skala yang digunakan untuk Kelelahan Emosional, peneliti menggunakan alat ukur Maslach Trisni Burnout Inventory (M-TBI) dimana alat ukur ini diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Widhianingtanti dan Luijtelaar tahun 2022. Skala M-TBI (Maslach Trisni Burnout Inventory) berisi dua puluh dua item pernyataan yang berdasarkan aspek *burnout*. Namun, yang digunakan pada penelitian ini hanya aspek kelelahan emosional yang berisi 9 aitem pernyataan. Setiap alternatif jawaban dari skala ini 0-6 yaitu: (0) tidak pernah, (1) setidaknya beberapa kali dalam setahun, (2) minimal sebulan sekali, (3) beberapa kali dalam sebulan, (4) sekali dalam seminggu, (5) beberapa kali dalam seminggu, (6) sering. Reliabilitas skala M-TBI (Maslach-Trisni Burnout Inventory) memiliki nilai *cronbach's alpha coefficient* sebesar 0,916 yang menyatakan skala ini reliabel.

Tabel 3.3 Blue Print Skala Kelelahan Emosional

Aspek	Aitem	Jumlah
Fisik	5, 8, 9	3
Emosi		3
Mental	1, 6, 7 2, 3, 4	3
Jumlah		9

3.3. Metode Penelitian

3.3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif.

Penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian pendekatan kuantitatif eksplanatif menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat maupun nilai dari seseorang, suatu objek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik suatu kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas/Independent : *Workplace Incivility*
2. Variabel Terikat/Dependen : Kesejahteraan Psikologis
3. Variabel Mediasi/Intervening : Kelelahan Emosional

3.3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan uraian penjelasan secara terperinci dan jelas yang berkaitan dengan variabel penelitian yang biasanya dirumuskan berdasarkan pada ciri ataupun karakteristik dari variabel yang dapat diamati (Azwar, 2017). Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.3.3.1 Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah hasil evaluasi dan penilaian terhadap diri dan pengalaman hidup secara keseluruhan yang mencakup penerimaan diri, penguasaan lingkungan, otonomi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan dan makna hidup, dan kemampuan untuk tumbuh secara personal yang dalam penelitian ini dilakukan oleh perawat kesehatan.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan kesejahteraan psikologis perawat yang tinggi. Sedangkan, skor rendah dalam skala ini menunjukkan kesejahteraan psikologi perawat yang rendah. Kesejahteraan psikologis diukur menggunakan aspek otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup dan penerimaan diri.

3.3.3.2 *Workplace incivility*

Workplace incivility adalah perlakuan yang dialami oleh target, dalam penelitian ini ialah perawat, dari atasan dan rekan kerja yang mencakup perilaku ambigu, berintensitas rendah, dan melanggar norma-norma sosial di tempat kerja.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan bahwa *workplace incivility* perawat sering mengalami *workplace incivility*. Sedangkan, skor rendah dalam skala ini menunjukkan bahwa *workplace incivility* perawat jarang mengalami *workplace incivility*. *Workplace incivility* diukur menggunakan dimensi melanggar norma, niat ambigu, dan intensitas rendah.

3.3.3.3 Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional adalah kondisi dimana seseorang merasakan tenaganya terkuras habis dan berdampak pada fisik, emosi, dan juga mentalnya, dan dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk mengatasi dan memenuhi tuntutan emosional mereka di tempat kerja.

Semakin tinggi skor yang diperoleh perawat dalam skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional yang dialaminya. Sedangkan, skor rendah dalam skala ini menunjukkan semakin rendah kelelahan emosional yang dialami perawat. Kelelahan emosional diukur dengan menggunakan aspek fisik, emosi, dan mental.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan individu maupun objek yang diteliti dengan karakteristik yang sama dan akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Haji di Kota Medan sebanyak 270 orang.

3.4.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang berarti pengambilan sampel diambil berdasarkan dengan jumlah populasi yang ada (Sugiyono, 2017).

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini direncanakan menggunakan analisis statistik inferensial.

3.5.1 Analisis Inferensial

Statistik dengan Analisis SEM. Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu *workplace incivility* sebagai variabel X dan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. Konstruk endogen yaitu kesejahteraan psikologis sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *workplace incivility* dan kelelahan emosional terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan memperhatikan karakteristik

variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau model persamaan struktural.

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (variance).

Menurut Gozali (2015) menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Ada beberapa keunggulan pada metode ini PLS, yaitu : 1) Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), 2) Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai kondisi jumlah sampel pada penelitian yang relatif kecil. SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena keunggulannya, yaitu: 1) dapat membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved*), 3) dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang teramati (*observed*), mengkonfirmasi teori sesuai data penelitian (*Confirmatory Factor Analysis*), 4) dapat menjawab berbagai masalah riset

dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, 5) Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran error, korelasi error term, dan korelasi antar variabel latent independen berganda, 6) digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, 9) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (*Two-Step Approach*). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur full model SEM. Cara mendapatkan struktur *full model* SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk *eksogen* maupun *endogen* gabungan yang sudah *fit* menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau full model untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau *fit* jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (Uji GOF) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2017).

3.6 Prosedur Kerja

Adapun prosedur pelaksanaan penelitian terdiri dari 3 tahap yakni :

Tahap pertama, setelah peneliti menemukan fenomena di Rumah Sakit, peneliti merancang proposal yang terdiri dari Bab I pendahuluan, Bab II tinjauan pustaka dan Bab III metode penelitian. Kemudian berkoordinasi dengan pihak rumah sakit sebelum melakukan pengambilan data pada perawat di Rumah Sakit Haji Medan, Sumatera Utara.

Tahap kedua, peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud serta tujuan penelitian kepada subjek. Selanjutnya menanyakan kesediaan subjek untuk mengerjakan skala yang diberikan. Peneliti memberikan penjelasan kepada subjek dengan mengatakan bahwa hasil penelitian ini untuk tujuan ilmiah dan memberikan *informed consent* yang akan ditanda tanganin oleh subjek bahwa mereka bersedia mengisi skala.

Tahap terakhir, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian, maka langkah berikutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan cara memberikan nomor urut subjek pada skala kesejahteraan psikologis, *workplace incivility*, dan kelelahan emosional. Setelah diketahui skor masing-masing subjek untuk variabel kesejahteraan psikologis, *workplace incivility*, dan kelelahan emosional. Langkah berikutnya adalah dengan memindahkan nilai tiap subjek dari skala ke dalam program Microsoft excel. Data ini merupakan data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah *workplace incivility*, variabel terikat (Y) adalah

kesejahteraan psikologis, dan variabel mediator (M) adalah kelelahan emosional. Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian. Selanjutnya, dari penelitian tersebut akan diuraikan mengenai saran-saran yang dapat dilakukan baik secara metodologis maupun secara praktis.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uraian di atas, maka kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Workplace Incivility* berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis, dengan nilai koefisien = -0.374 (kolom Original Sample), dan signifikan, dengan nilai P-Values = $0.000 < 0.05$ (H1 diterima).
2. *Workplace Incivility* berpengaruh positif terhadap Kelelahan Emosional, dengan nilai koefisien = 0.457 (kolom Original Sample), dan signifikan, dengan nilai P-Values = $0.000 < 0.05$ (H2 diterima).
3. Kelelahan Emosional berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis, dengan nilai koefisien = -0.205 (kolom Original Sample), dan signifikan, dengan nilai P-Values = $0.010 < 0.05$ (H3 diterima).
4. Kelelahan Emosional signifikan memediasi hubungan antara *Workplace Incivility* dan Kesejahteraan Psikologis, dengan nilai P-Values = $0.018 < 0.05$ (H4 diterima).

5. Nilai *R-Square* dari Kelelahan Emosional adalah 0,209, yang berarti *Workplace Incivility* mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kelelahan Emosional sebesar 20,9%, sisanya sebesar 79,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.
6. Nilai *R-Square* dari Kesejahteraan Psikologis adalah 0,251, yang berarti *Workplace Incivility* dan Kelelahan Emosional mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis sebesar 25,1%, sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Metodologis

- a. Selain *workplace incivility* dan kelelahan emosional yang diteliti dalam penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.
- b. Dalam penelitian berikutnya, disarankan agar memberikan pendampingan ketika subjek mengisi skala guna meminimalisir bias akibat ketidakpahaman yang mungkin dialami oleh subjek ketika mengerjakan skala.
- c. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan studi *longitudinal* atau *eksperimental* untuk memperoleh hasil yang lebih meyakinkan mengenai pengaruh *workplace incivility* dan kelelahan emosional terhadap kesejahteraan psikologis perawat.

5.2.2 Saran Praktis

- a. Perawat kesehatan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya melalui peningkatan regulasi emosi untuk mengurangi efek kelelahan emosional akibat *workplace incivility*.
- b. Manajemen rumah sakit juga dapat mengatasi masalah rendahnya kesejahteraan psikologis perawat dengan meminimalisir terjadinya *workplace incivility* di kalangan perawat mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, S., Luqman, R., Raza, F., Riaz, H., Tufail, Hafiza. S., & Shahid, J. (2017). The Impact of Workplace Incivility on the Psychological Wellbeing of Employees through Emotional Exhaustion. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(3), 492–507. <http://www.european-science.com>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Akpinar, Tas, & Okur. (2013). *The Effect of Job Satisfaction and Emotional Exhaustion on Affective Commitment of Emergency Services Employees* (Vol. 7, Issue 2). <https://www.researchgate.net/publication/259344564>
- Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2019). The Demographic Predictors of Job Satisfaction Among the Nurses of a Major Public Hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), 32–38. <https://doi.org/10.1016/J.JTUMED.2019.11.003>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 24(3), 452. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Ardilla, A. S., & Hakim, G. R. (2020). Hubungan Psychological Well-Being Dengan Burnout Pada Karyawan Di Salah Satu Pabrik Rokok Di Malang. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1). <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/25>
- Aspinwall, L. (2002). A psychology of human strengths. In *Washington DC: American Psychological Association*.
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi Edisi 2. In *Yogyakarta*. Pustaka Pelajar.
- Bunk, J. A., & Magley, V. J. (2013). The role of appraisals and emotions in understanding experiences of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 87–105. <https://doi.org/10.1037/A0030987>
- Burns, R. A. (2017). Psychosocial Well-Being. *Encyclopedia of Geropsychology*, 1977–1984. https://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7_251
- Chari, R., Chang, C., Sauter, S., Petrun, Sayers, E., Cerully, J., Schulte, P., Schill, A., & Uscher-Pines L. (2018). Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health: A new framework for worker well-being. *J Occup Environ Med*, 60(7), 589–593.
- Cho, M., Bonn, M. A., Han, S. J., & Lee, K. H. (2016). Workplace incivility and its effect upon restaurant frontline service employee emotions and service performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2888–2912. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0205>
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59, 676–684.

- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Croft, R. K., & Cash, P. A. (2012). Deconstructing contributing factors to bullying and lateral violence in nursing using a postcolonial feminist lens. *Contemporary Nurse, 42*(2), 226–242. <https://doi.org/10.5172/CONU.2012.42.2.226>
- Faheem, M. A., & Mahmud, N. (2015). Workplace Incivility in Predicting Turnover Intentions and Job Performance: Study on Nurses of Public Sector Hospitals of Pakistan. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 10*(8), 863–870. <https://doi.org/10.19026/RJASET.10.2441>
- Fahmawati, A. (2019). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Burnout Pada Perawat [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/16147>
- Fauziah, A. R. (2022). Bagaimana Kesejahteraan Psikologis Tenaga Kesehatan di Indonesia Selama Pandemi? *Jurnal Imiah Psikologi, 10*(3), 530–537. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018). The measurement of workplace incivility in Indonesia: Evidence and construct validity. *Psychology Research and Behavior Management, 11*, 217–226. <https://www.dovepress.com/getfile.php>
- Hanrahan, M., & Leiter, M. P. (2014). Workplace Mistreatment. *Work and Wellbeing, 1*–32. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.WBWELL029>
- Holm, K. (2014). *Workplace incivility as a social process: how witnessing incivility relates to uncivil conduct, well-being, job satisfaction and stress | Lund University* [Lund University]. <https://www.lunduniversity.lu.se/lup/publication/4464075>
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Han, S. J. (2015). The effect of customer incivility on service employees' customer orientation through double-mediation of surface acting and emotional exhaustion. *Journal of Service Theory and Practice, 25*(4), 394–413. <https://doi.org/10.1108/JSTP-02-2014-0034>
- Jacobs, A. C., & Lourens, M. (2016). Emotional Challenges Faced By Nurses When Taking Care Of Children In A Private Hospital In South Africa. *Africa Journal of Nursing and Midwifery, 18*(2), 196–210. <https://doi.org/10.25159/2520-5293/1076>
- Jibeen, T., & Khalid, R. (2010). Predictors of Psychological well-being of Pakistani Immigrants in Toronto, Canada. *International Journal of Intercultural Relations, 34*(5), 452–464. <https://doi.org/10.1016/J.IJINTREL.2010.04.010>
- Johnson, P. R., & Indvik, J. (2001). Slings and arrows of rudeness: Incivility in the workplace. *Journal of Management Development, 20*(8), 705–714.
- Kartika Sari, W., Ade Ariani, W., & Artikel, I. (2021). Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application Penerapan Konseling REBT Untuk Mengurangi Kecemasan Sosial Remaja Universitas Negeri Semarang 2021. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application, 10*(1), 60. <https://doi.org/10.15294/ijgc.v10i1.40149>

- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., Cummings, G. G., & Grau, A. L. (2014). Resonant leadership and workplace empowerment: the value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. *Journal of Nursing Administration*, 32(1), 228–235. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181a23d2b>
- Layne, D. M., Anderson, E., & Henderson, S. (2019). Examining the Presence and Sources of Incivility Within Nursing. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1505–1511. <https://doi.org/10.1111/JONM.12836>
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95–107.
- Lincoln, K. D. (2000). Social support, negative social interactions, and psychological well-being. *Social Service Review*, 74(2), 231–252. <https://doi.org/10.1086/514478>
- Logan, T. R. (2016). Influence of teamwork behaviors on workplace incivility as it applies to nurses. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2(1), 47–53. <https://doi.org/10.17062/CJIL.v2i1.28>
- Lopez, S. J., Pedrotti, J. T., & Snyder, C. R. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. <https://www.amazon.com/Positive-Psychology-Scientific-Practical-Explorations/dp/1452276439>
- Martin, R. J., & Hine, D. W. (2005). Development and validation of the Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 477–490.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/WPS.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2003). Job Burnout. <https://doi.org/10.1146/Annurev.Psych.52.1.397>, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.52.1.397>
- Maya, T., & Wati Eka Satya. (2015). Perbedaan Kesejahteraan Psikologis Wanita Lajang dan Menikah. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 13, 48–56.
- McClelland, L. E., Gabriel, A. S., & Depuccio, M. J. (2018). Compassion Practices, Nurse Well-Being, and Ambulatory Patient Experience Ratings. *Medical Care*, 56(1), 4–10. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000000834>
- Mehmood, S., Mushtaq Sajid, Tariq Mehmood, Azra Bano, Ullah Asad, & Shagufta Ashraf. (2021). Workplace incivility and employee performance, mediating role of psychological well-being: Study of health sector in AJ&K Pakistan. *International Journal of Management (IJM)*, 12(6), 166–180. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.6.2021.015>
- Melnyk, B. M., Orsolini, L., Tan, A., Arslanian-Engoren, C., Melkus, G. D. E., Dunbar-Jacob, J., Rice, V. H., Millan, A., Dunbar, S. B., Braun, L. T., Wilbur, J., Chyun, D. A., Gawlik, K., & Lewis, L. M. (2018). A National Study Links Nurses' Physical and Mental Health to Medical Errors and Perceived Worksite Wellness. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(2), 126–131. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001198>

- Montgomery, M. R., Stren, R., Cohen, B., & Reed, H. E. (2013). *Cities transformed: Demographic change and its implications in the developing world*. 97, 1–533. <https://doi.org/10.4324/9781315065700>
- Muslihati. (2014). Nilai-nilai Psychological Well-Being dalam Budaya Madura dan Kontribusinya Pada Pengembangan Kesiapan Karier Remaja Menghadapi Bonus Demografi Muslihati. *Jurnal Studi Sosial*, 6(2), 120–125.
- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing. *Annals of Work Exposures and Health*, 61(5), 528–538. <https://doi.org/10.1093/ANNWEH/WXX022>
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When Workers Flout Convention: A Study of Workplace Incivility. *Https://Doi.Org/10.1177/00187267015411001*, 54(11), 1387–1419. <https://doi.org/10.1177/00187267015411001>
- Porath, C., & Pearson, C. (2013). *The Price of Incivility*. Harvard Business Review. <https://www.qualitymanagementinstitute.com/images/hr-solutions/HBR-ThePriceofIncivility.pdf>
- Purnomosidi, F., & Rizkila, A. (2022). Kesejahteraan Psikologis Tenaga Medis Di Masa Pandemi. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(2), 513–520. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i2.50>
- Putra, A. C., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82–87.
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260 – 272–260 – 272. <https://doi.org/10.22219/JIPT.V1I2.1582>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sari, J., & Yuniasanti, R. (2023). The correlation between experienced workplace incivility with the psychological well-being of employees Hubungan antara experienced workplace incivility dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(1), 2023.
- Schaufeli, Wilmar. B., & Enzmann, D. (2020). The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. <https://doi.org/10.1201/9781003062745>
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S57–S88. <https://doi.org/10.1002/JOB.1976>
- Spence Laschinger, H. K., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/J.BURN.2014.03.002>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV Alfabeta. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk/>

- Sumiati, N. T., & Sita, F. A. (n.d.). Kesejahteraan Psikologis Tenaga Kesehatan Indonesia Selama Pandemi Covid-19: Pengaruh Strategi Koping, Dukungan Sosial, Dan Faktor Demografis. In *Journal of Psychological Science and Profession* (Vol. 6, Issue 3).
- Tutupary, T., Desi, & Lahade, J. (2021). Kesejahteraan Psikologis Yang Tidak Berhubungan Dengan Depresi, Kecemasan Dan Stres Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ)*, 9(3), 645–656.
- Udayani, N. P., & Harsanti, I. (2018). Nurses Workplace Incivility Experiences and Its Correlation to Employee Engagement. *International Journal for Social Studies*, 04(8). <https://edupediapublications.org/journals>
- Waddill-Goad, S. M. (2019). Stress, Fatigue, and Burnout in Nursing. *Journal of Radiology Nursing*, 38(1), 44–46.
<https://doi.org/10.1016/J.JRADNU.2018.10.005>
- Wang, H., & Li, J. (2015). How trait curiosity influences psychological well-being and emotional exhaustion: The mediating role of personal initiative. *Personality and Individual Differences*, 75, 135–140.
<https://doi.org/10.1016/J.PAID.2014.11.020>
- Warr, P. (1978). A study of psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 69, 111–121.
- Wells, Ingrid. E. (2010). Psychological Well-Being, Assessment Tool and Related Factors. *Psychological Well-Being*, 77–113.
https://books.google.com/books/about/Psychological_Well_being.html?id=KwL1SAAACAAJ
- Wright, T. (2010). The role of psychological well-being in job performance, employee retention, and cardiovascular health. *Organizational Dynamics*, 39(1), 13–23.
- Xie, J., Tong, Z., Guan, X., Du, B., Qiu, H., & Slutsky, A. (2020). Critical care crisis and some recommendations during the COVID-19 epidemic in China. *Intensive Care Medicine*, 46(5), 837–840 | 10.1007/s00134-020-05979-7. *Intensive Care Med.* <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1007/s00134-020-05979-7>
- Yuniasanti, R., Ain, N., Abas, H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(2), 74–85. <https://doi.org/10.26555/HUMANITAS.V16I2.12544>
- Zhou, Z. (2014). Effects of workplace incivility on nurses' emotions, well-being, and behaviors: A longitudinal study. *ProQuest Dissertations and Theses*, 75.



INFORMED CONSENT

Saya merupakan mahasiswi Pasca Sarjana Program Studi Psikologi Universitas Medan Area (UMA) yang bernama Tamara Dwi Astari. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir saya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi perawat mengenai diri, pekerjaan, dan kehidupannya. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan tiga buah skala. Skala pertama berisi 42 buah aitem pernyataan, skala kedua berisi 12 buah aitem pernyataan, dan skala ketiga berisi 9 buah aitem pernyataan. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam pengisian skala tersebut adalah 30 hingga 40 menit.

Saudara diminta kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Adapun beberapa peraturan yang harus Anda patuhi, yaitu Anda bersedia mengikuti proses penelitian dari awal hingga akhir dan akan memberikan informasi yang sejujur-jujurnya sesuai dengan pengalaman diri Anda serta informasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan terjamin kerahasiaannya. Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini akan dipublikasikan secara professional.

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan persepsi perawat mengenai diri, pekerjaan, dan kehidupannya. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti. Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Medan, 2023

Peneliti

Responden

LEMBAR IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Status Pernikahan :
Pekerjaan :
Lama Bekerja :
Jumlah Anak :

1. Gambarkan tentang tekanan psikologis yang anda rasakan di lingkungan kerja !
2. Ceritakan tindakan ketidaksopanan yang menyakiti perasaan yang pernah anda alami !
3. Jelaskan mengenai penilaian anda terhadap diri dan pengalaman hidup anda secara keseluruhan !

PETUNJUK Pengerjaan Skala

Baca dan pahami setiap pernyataan yang terdapat pada skala tersebut. Jawablah setiap pernyataan dalam skala secara jujur dan sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Pilihlah satu yang paling sesuai dengan kondisi diri Anda dengan memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Anda pilih, yaitu : **STS** (Sangat Tidak Sesuai), **TS** (Tidak Sesuai), **KS** (Kurang Sesuai), **CS** (Cukup Sesuai), **S** (Sesuai), dan **SS** (Sangat Sesuai). Apabila Anda ingin mengubah jawaban, Anda dapat memberikan tanda ceklis (✓) yang baru pada jawaban yang anda pilih, dan mencoret jawaban sebelumnya. Mohon periksa kembali setiap jawaban Anda agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

SKALA PERTAMA

NO	PERNYATAAN	KATEGORI					
		STS	TS	KS	CS	S	SS
1	Saya tidak takut menyatakan pendapat pribadi meskipun bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang						
2	Secara umum, saya merasa terlibat dengan situasi kehidupan saya						
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatan yang memperluas ruang lingkup kehidupan saya						
4	Kebanyakan orang menganggap saya adalah orang yang penyayang dan hangat						
5	Saya hidup sekali saat ini dan tidak terlalu memikirkan masa depan						

6	Saat saya meninjau perjalanan hidup saya, saya merasa senang dengan apa yang sudah terjadi						
7	Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang orang lain lakukan						
8	Tuntutan rutinitas hidup seringkali membuat saya Lelah						
9	Menurut saya, penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara berpikir tentang diri sendiri dan dunia						
10	Mempertahankan hubungan akrab adalah hal yang sulit dan membuat saya frustrasi						
11	Saya memiliki arah dan tujuan dalam hidup						
12	Secara umum, saya merasa percaya diri dan positif tentang diri saya						
13	Saya cenderung khawatir mengenai apa yang orang lain pikirkan tentang saya						
14	Saya tidak terlalu cocok dengan orang-orang dan komunitas di sekitar saya						
15	Saat saya memikirkannya, saya belum berkembang banyak sebagai seseorang selama ini						
16	Saya sering merasa kesepian karena memiliki sedikit teman dekat yang dapat diajak berbagi kekhawatiran-kekhawatiran saya						

17	Aktivitas harian saya sering terasa sepele dan tidak penting bagi saya						
18	Saya merasa banyak orang yang saya kenal mencapai banyak hal dalam kehidupan dibandingkan saya						
19	Saya cenderung dipengaruhi oleh orang dengan opini yang kuat						
20	Saya cukup baik dalam mengatur berbagai tanggung jawab sehari- hari						
21	Saya merasa bahwa saya telah berkembang banyak sebagai seseorang seiring waktu						
22	Saya menikmati obrolan yang santai dan akrab dengan anggota keluarga atau teman-teman						
23	Saya tidak merasa punya gambaran yang baik tentang apa yang akan saya capai dalam hidup						
24	Saya menyukai sebagian besar aspek kepribadian saya						
25	Saya percaya diri dengan pendapat saya, walau bertentangan dengan kesepakatan umum						
26	Saya sering merasa kewalahan dengan banyak tanggung jawab saya						
27	Saya tidak senang berada dalam situasi baru yang memerlukan perubahan kebiasaan saya dalam melakukan segala sesuatu						

28	Orang-orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang senang memberi dan mau berbagi waktu dengan orang lain						
29	Saya suka membuat perencanaan masa depan dan berusaha mewujudkannya						
30	Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian hidup saya						
31	Sulit bagi saya untuk menyuarakan opini pribadi dalam hal yang kontroversial						
32	Saya memiliki kesulitan mengatur kehidupan saya dengan cara yang memuaskan						
33	Bagi saya, hidup merupakan proses belajar, berubah, dan tumbuh yang berkelanjutan						
34	Saya tidak banyak mengalami hubungan yang hangat dan terpercaya dengan orang lain						
35	Beberapa orang hidup tanpa tujuan yang jelas, tapi saya tidak termasuk dari mereka						
36	Penilaian saya tentang diri saya mungkin tidak sepositif penilaian kebanyakan orang tentang diri mereka						
37	Saya menilai diri saya berdasarkan apa yang saya anggap penting, bukan						

	berdasarkan nilai yang orang lain anggap penting						
38	Saya telah berhasil membangun tempat tinggal dan gaya hidup sendiri sesuai dengan selera saya						
39	Saya menyerah untuk membuat perubahan dan perbaikan besar dalam kehidupan saya sejak lama						
40	Saya tahu bahwa saya dapat mempercayai teman-teman saya, dan mereka juga tahu bahwa mereka dapat mempercayai saya						
41	Saya kadang merasa seakan-akan telah melakukan semua yang seharusnya dilakukan dalam kehidupan						
42	Saat saya membandingkan diri saya dengan teman-teman dan kolega, hal itu membuat saya bersyukur tentang diri saya						

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

PETUNJUK Pengerjaan Skala

Baca dan pahami setiap pernyataan yang terdapat pada skala tersebut. Jawablah setiap pernyataan dalam skala secara jujur dan sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi diri Anda dengan memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Anda pilih, yaitu : Adapun lima pilihan jawaban mencakup **TP** (Tidak Pernah), **S** (Sekali) atau **DK** (Dua Kali), **KK** (Kadang-kadang), **S** (Sering), **SS** (Sangat Sering). Apabila Anda ingin mengubah jawaban, Anda dapat memberikan tanda ceklis (✓) yang baru pada jawaban yang anda pilih, dan mencoret jawaban sebelumnya. Mohon periksa kembali setiap jawaban Anda agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

SKALA KEDUA

No	PERNYATAAN	TP	SDK	KK	S	SS
1.	Atasan/rekan kerja mengabaikan pendapat yang saya berikan					
2.	Atasan/rekan kerja tidak membalas sapaan saya ketika berpapasan					
3.	Atasan/rekan kerja tidak mengajak saya untuk bergabung dalam grup diskusi formal maupun informal					
4.	Atasan/rekan kerja tidak mengucapkan terima kasih atas sesuatu yang sudah saya lakukan					
5.	Atasan/rekan kerja memberikan perlakuan atau komentar yang merendahkan saya tanpa alasan yang jelas					
6.	Atasan/rekan kerja menjadikan saya objek pelampiasan ketika marah					
7.	Atasan/rekan kerja tidak memberikan respon atas perilaku atau perkataan saya					
8.	Atasan/rekan kerja memanggil atau berbicara dengan suara yang keras pada saya secara tiba-tiba					
9.	Atasan/rekan kerja memberikan tatapan yang tidak bersahabat					
10.	Atasan/rekan kerja memberikan sindiran secara tidak langsung					
11.	Atasan/rekan kerja melontarkan lelucon yang menyinggung					
12.	Atasan/rekan kerja menginterupsi saya ketika sedang berbicara					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

PETUNJUK Pengerjaan Skala

Baca dan pahami setiap pernyataan yang terdapat pada skala tersebut. Jawablah setiap pernyataan dalam skala secara jujur dan sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi diri Anda dengan memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Anda pilih, yaitu : Adapun enam pilihan jawaban 0-6 yaitu: **0** (tidak pernah), **1** (setidaknya beberapa kali dalam setahun), **2** (minimal sebulan sekali), **3** (beberapa kali dalam sebulan), **4** (sekali dalam seminggu), **5** (beberapa kali dalam seminggu), **6** (sering.). Apabila Anda ingin mengubah jawaban, Anda dapat memberikan tanda ceklis (✓) yang baru pada jawaban yang anda pilih, dan mencoret jawaban sebelumnya. Bila Anda telah selesai mengerjakan seluruh pernyataan dalam skala, mohon periksa kembali setiap jawaban Anda agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

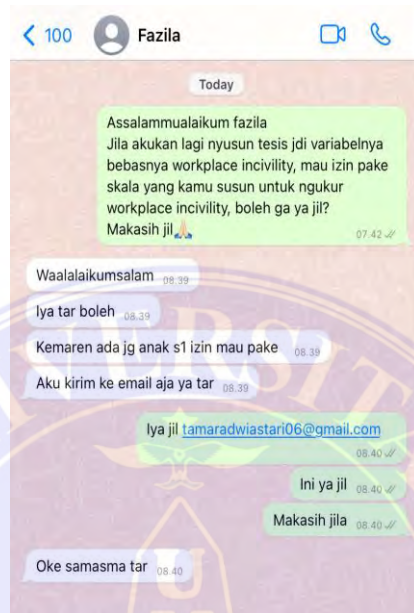
SKALA KETIGA

No	PERNYATAAN	0	1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan							
2.	Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stres							
3.	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah							
4.	Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi							
5.	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya							
6.	Menghadapi orang/klien dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya tertekan							
7.	Saya merasa jenuh dan “burnout” karena pekerjaan saya							
8.	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi klien							
9.	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja							

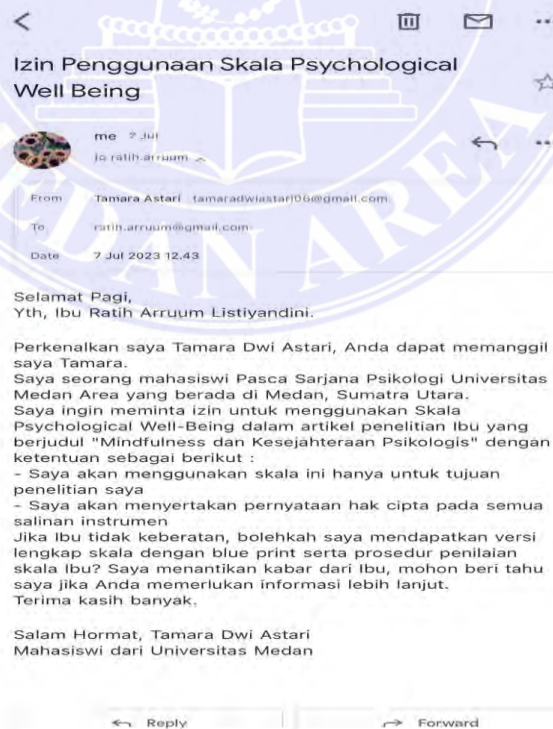
TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

IZIN PENGGUNAAN ALAT UKUR

A. Workplace Incivility



B. Kesejahteraan Psikologis

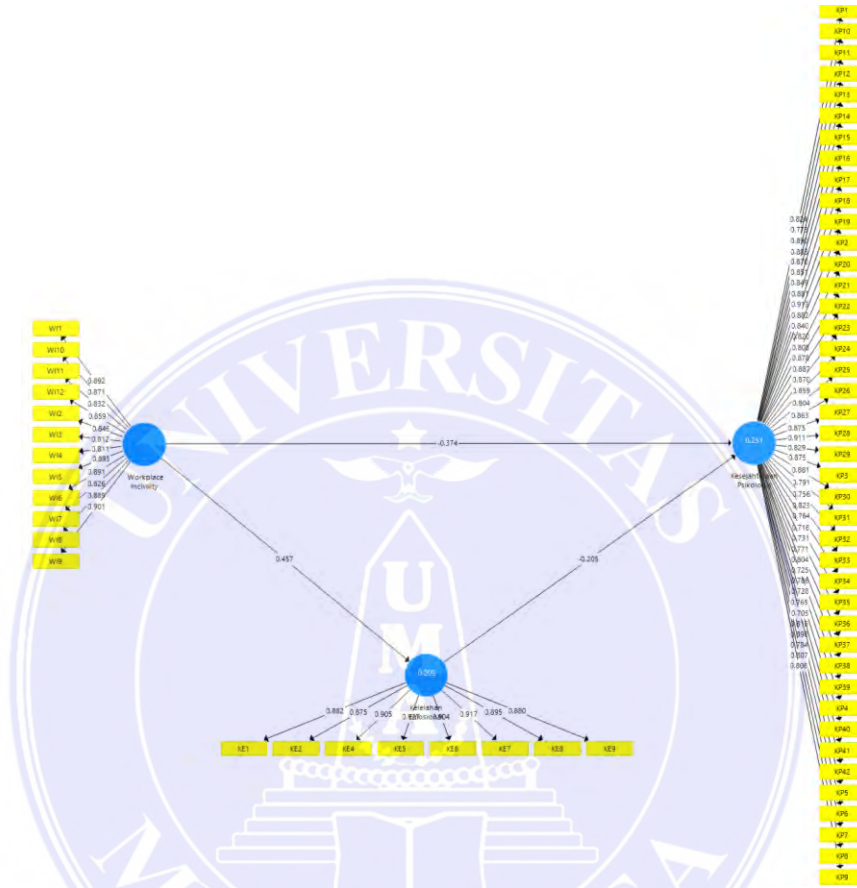


C. Kelelahan Emosional



LAMPIRAN SMART-PLS

Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*

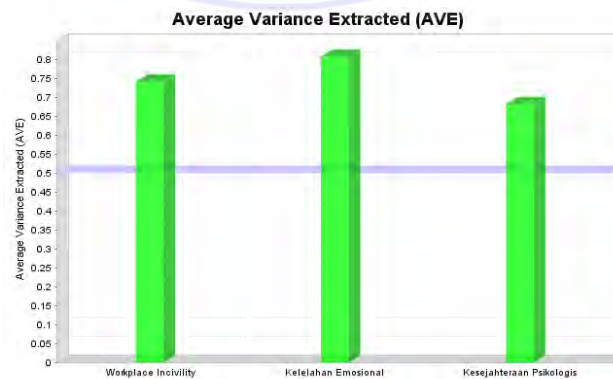
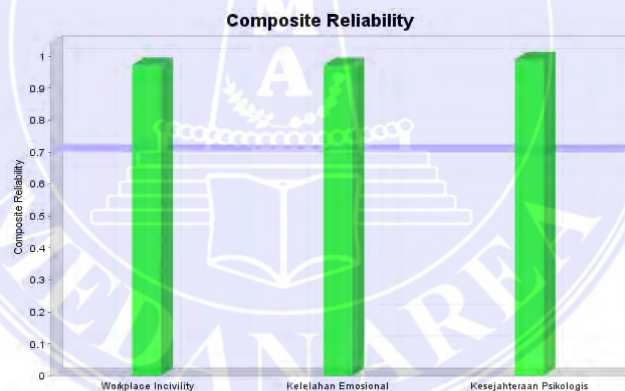
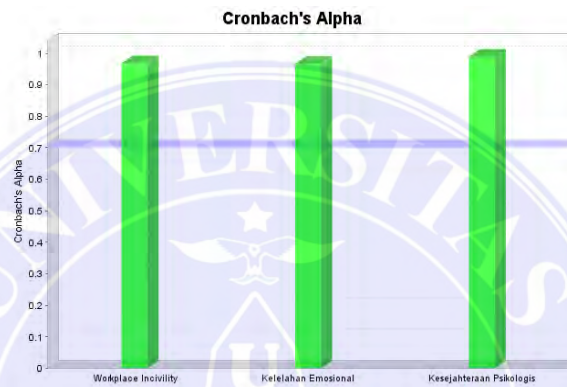


	Workplace Incivility	Kelelahan Emosional	Kesejahteraan Psikologis
KE1		0.882	
KE2		0.875	
KE4		0.905	
KE5		0.927	
KE6		0.904	
KE7		0.917	
KE8		0.895	
KE9		0.880	
KP1			0.824
KP10			0.773
KP11			0.890
KP12			0.883
KP13			0.870
KP14			0.851
KP15			0.849
KP16			0.881
KP17			0.913

KP18			0.882
KP19			0.840
KP2			0.820
KP20			0.808
KP21			0.878
KP22			0.887
KP23			0.870
KP24			0.859
KP25			0.804
KP26			0.863
KP27			0.875
KP28			0.911
KP29			0.829
KP3			0.875
KP30			0.881
KP31			0.791
KP32			0.756
KP33			0.823
KP34			0.764
KP35			0.718
KP36			0.731
KP37			0.771
KP38			0.804
KP39			0.725
KP4			0.786
KP40			0.728
KP41			0.765
KP42			0.705
KP5			0.818
KP6			0.898
KP7			0.784
KP8			0.807
KP9			0.808
WI1	0.892		
WI10	0.871		
WI11	0.832		
WI12	0.859		
WI2	0.846		
WI3	0.812		
WI4	0.811		
WI5	0.895		
WI6	0.891		
WI7	0.826		
WI8	0.889		
WI9	0.901		

Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)* dan Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha (CA)*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Workplace Incivility	0.968	0.972	0.741
Kelelahan Emosional	0.966	0.971	0.807
Kesejahteraan Psikologis	0.988	0.989	0.682



Q-Square

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kelelahan Emosional	0.167
Kesejahteraan Psikologis	0.168

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kelelahan Emosional	0.209	0.206
Kesejahteraan Psikologis	0.251	0.246

Goodness of Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.055	0.055

Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

	Workplace Incivility	Kelelahan Emosional	Kesejahteraan Psikologis
Workplace Incivility	(0.861)		
Kelelahan Emosional	0.457	(0.898)	
Kesejahteraan Psikologis	-0.467	-0.375	(0.826)

Validitas Diskriminan: Cross-Loading

	Workplace Incivility	Kelelahan Emosional	Kesejahteraan Psikologis
KE1	0.389	0.882	-0.342
KE2	0.362	0.875	-0.321
KE4	0.443	0.905	-0.317
KE5	0.460	0.927	-0.370
KE6	0.412	0.904	-0.315
KE7	0.425	0.917	-0.340
KE8	0.396	0.895	-0.317
KE9	0.389	0.880	-0.370
KP1	-0.418	-0.323	0.824
KP10	-0.336	-0.222	0.773
KP11	-0.444	-0.390	0.890
KP12	-0.448	-0.381	0.883
KP13	-0.368	-0.302	0.870
KP14	-0.367	-0.333	0.851

KP15	-0.327	-0.338	0.849
KP16	-0.366	-0.361	0.881
KP17	-0.406	-0.380	0.913
KP18	-0.378	-0.316	0.882
KP19	-0.374	-0.306	0.840
KP2	-0.402	-0.280	0.820
KP20	-0.345	-0.228	0.808
KP21	-0.443	-0.311	0.878
KP22	-0.466	-0.357	0.887
KP23	-0.428	-0.384	0.870
KP24	-0.409	-0.318	0.859
KP25	-0.354	-0.254	0.804
KP26	-0.411	-0.303	0.863
KP27	-0.431	-0.342	0.875
KP28	-0.473	-0.382	0.911
KP29	-0.353	-0.298	0.829
KP3	-0.418	-0.354	0.875
KP30	-0.379	-0.311	0.881
KP31	-0.322	-0.232	0.791
KP32	-0.362	-0.307	0.756
KP33	-0.459	-0.372	0.823
KP34	-0.338	-0.305	0.764
KP35	-0.372	-0.241	0.718
KP36	-0.269	-0.213	0.731
KP37	-0.380	-0.277	0.771
KP38	-0.393	-0.306	0.804
KP39	-0.318	-0.249	0.725
KP4	-0.325	-0.301	0.786
KP40	-0.396	-0.250	0.728
KP41	-0.371	-0.246	0.765
KP42	-0.351	-0.272	0.705
KP5	-0.353	-0.356	0.818
KP6	-0.434	-0.319	0.898
KP7	-0.346	-0.243	0.784
KP8	-0.357	-0.248	0.807
KP9	-0.355	-0.340	0.808
WI1	0.892	0.382	-0.411
WI10	0.871	0.373	-0.403
WI11	0.832	0.347	-0.407
WI12	0.859	0.409	-0.419

WI2	0.846	0.366	-0.389
WI3	0.812	0.359	-0.367
WI4	0.811	0.373	-0.419
WI5	0.895	0.437	-0.410
WI6	0.891	0.404	-0.384
WI7	0.826	0.399	-0.435
WI8	0.889	0.405	-0.391
WI9	0.901	0.456	-0.388

Validitas Diskriminan: HTMT

	Workplace Incivility	Kelelahan Emosional
Kelelahan Emosional	0.470	
Kesejahteraan Psikologis	0.474	0.380

Uji Signifikansi (Uji Hipotesis) Pengaruh

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Workplace Incivility -> Kelelahan Emosional	0.457	0.456	0.049	9.373	0.000
Workplace Incivility -> Kesejahteraan Psikologis	-0.374	-0.376	0.060	6.203	0.000
Kelelahan Emosional -> Kesejahteraan Psikologis	-0.205	-0.206	0.079	2.598	0.010

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Workplace Incivility -> Kelelahan Emosional -> Kesejahteraan Psikologis	-0.094	-0.095	0.039	2.379	0.018

Data Mentah Kesejahteraan Psikologis

Subjek	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17	KP18	KP19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24	KP25	KP26	KP27	KP28	KP29	KP30	KP31	KP32	KP33	KP34	KP35	KP36	KP37	KP38	KP39	KP40	KP41	KP42	TOTKP	
1	6	5	5	6	4	6	5	3	6	2	6	6	4	4	5	4	5	3	5	5	6	5	5	6	6	5	4	6	6	4	4	3	6	5	6	1	6	6	5	5	5	6	206	
2	2	5	6	4	6	4	4	6	4	2	6	6	6	5	5	5	6	3	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	2	5	5	5	5	203	
3	1	5	4	6	6	3	4	3	6	1	6	6	3	3	4	6	6	5	6	4	5	6	5	5	4	3	4	6	5	6	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	191	
4	5	5	2	5	3	4	5	3	5	5	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	154	
5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	2	3	3	2	3	2	2	4	4	5	2	5	5	2	3	4	5	3	3	3	5	2	5	2	4	4	3	4	5	5	153	
6	4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	170	
7	1	5	5	6	6	3	4	3	6	1	6	6	3	3	4	6	6	5	6	4	5	6	5	5	4	3	4	6	5	6	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	192	
8	2	4	5	5	6	3	3	3	5	4	6	5	2	5	2	4	2	2	6	6	6	6	5	5	4	2	5	5	6	2	2	5	6	3	6	4	3	5	2	6	5	1	174	
9	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	6	6	6	5	5	5	4	3	4	6	6	4	4	4	5	2	1	5	6	5	5	6	6	6	1	6	1	2	4	3	6	6	179	
10	2	5	5	6	6	3	4	3	6	1	6	6	3	3	4	6	6	5	6	2	5	4	3	3	4	3	4	6	5	6	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	185	
11	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	173	
12	5	5	2	5	5	4	4	1	5	5	5	5	2	3	3	2	3	2	2	4	4	5	2	5	5	2	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	2	4	5	3	155	
13	5	5	2	5	5	4	4	1	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	2	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	163		
14	6	5	5	5	5	5	2	5	2	6	6	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	5	3	5	2	3	5	1	4	2	5	5	5	165		
15	5	6	5	5	2	5	5	1	5	5	5	4	1	2	2	2	2	2	1	5	4	5	2	5	5	2	3	5	2	3	4	2	3	2	5	2	4	5	1	5	5	5	149	
16	5	5	2	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4	2	3	5	5	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	157	
17	5	1	5	5	2	6	5	2	6	2	6	6	5	5	5	5	5	2	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	2	6	5	5	5	1	5	2	6	189
18	4	4	3	5	2	5	5	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	2	2	4	4	3	3	3	4	2	5	2	4	4	3	5	5	5	151	
19	5	5	6	5	4	5	5	3	6	1	5	6	3	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	4	5	4	6	6	4	6	5	6	5	2	4	3	6	6	5	4	208	
20	6	6	1	5	6	5	2	3	6	1	6	6	5	5	3	4	6	2	5	2	5	6	5	6	6	4	5	6	6	5	5	4	6	4	3	4	5	5	2	5	4	5	191	
21	6	5	3	5	2	5	5	2	5	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	3	3	4	4	5	5	5	2	6	5	2	6	2	6	5	2	5	5	6	177	
22	5	5	3	6	3	5	5	2	5	4	5	6	3	3	2	5	5	3	5	4	4	5	2	5	4	2	2	4	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	171	
23	5	5	6	5	6	1	1	6	6	1	6	6	5	6	1	6	6	6	6	5	5	5	6	4	4	3	6	4	4	6	3	6	4	6	1	3	4	4	6	1	1	4	185	
24	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	2	5	5	3	3	5	5	2	3	2	5	2	4	2	5	5	3	5	4	5	155
25	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	179	

26	4	5	5	4	6	5	5	4	5	2	6	5	3	5	4	6	5	2	4	4	5	6	5	6	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	3	5	189
27	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	176	
28	5	2	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	185		
29	5	2	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	187		
30	5	2	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	174			
31	5	1	6	4	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	175				
32	5	2	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	6	6	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	187			
33	5	2	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	4	5	5	4	6	6	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	185				
34	5	2	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	5	5	4	6	6	5	4	2	4	3	3	4	3	3	5	186				
35	5	2	5	5	6	6	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	182					
36	3	3	5	5	2	3	3	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	5	3	5	2	3	5	1	4	2	5	5	156			
37	2	5	6	4	6	4	4	6	4	2	6	6	6	5	5	6	4	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	2	5	2	2	5	198		
38	6	5	5	6	4	6	5	3	6	2	6	6	4	4	5	4	5	3	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	6	1	6	6	5	5	5	6	201		
39	5	5	5	6	6	6	1	2	6	1	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	1	5	1	213
40	5	5	5	6	6	6	1	2	6	1	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	1	5	1	213	
41	5	6	5	6	6	5	3	4	5	1	6	4	2	5	6	6	6	4	5	5	5	6	4	6	5	3	6	5	6	5	5	6	6	4	6	1	6	4	6	5	3	5	203	
42	6	6	6	6	6	5	1	6	5	1	6	6	6	6	6	6	6	2	6	5	5	5	6	5	1	5	6	5	5	6	6	6	5	2	1	6	1	4	6	1	1	1	192	
43	5	5	2	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4	2	3	5	5	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	157	
44	5	1	5	5	2	6	5	2	6	2	6	6	5	5	5	5	2	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	2	6	5	5	5	1	5	2	6	189		
45	4	4	3	5	2	5	5	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	2	2	4	4	3	3	3	4	2	5	2	4	4	3	5	5	151		
46	5	5	6	5	4	5	5	3	6	1	5	6	3	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	4	5	4	6	6	4	6	5	6	5	2	4	3	6	6	5	4	208		
47	5	2	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	176		
48	5	5	3	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	200
49	5	6	4	5	6	3	4	5	6	1	6	6	3	5	4	6	5	4	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	6	5	4	4	6	5	6	5	5	5	6	5	4	6	208	
50	5	6	4	5	6	3	4	5	6	1	6	6	3	5	4	6	5	4	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	6	5	4	4	6	5	6	5	5	5	6	5	5	6	209	
51	5	6	4	5	6	3	4	5	6	1	6	6	3	5	4	6	5	4	5	5	6	6	5	6	5	5	4	6	5	4	4	6	5	6	5	5	5	6	5	4	6	6	209	

52	5	5	3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	4	2	1	2	2	2	5	5	5	2	5	5	2	2	2	5	2	5	2	5	6	2	5	5	5	159							
53	5	5	3	5	2	5	5	2	5	5	6	5	1	3	2	1	2	2	2	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	2	2	1	6	2	6	2	6	5	2	5	5	5	157			
54	5	5	2	6	2	5	5	2	5	5	5	5	1	2	2	2	1	1	2	5	6	5	1	5	5	2	2	5	5	1	2	1	5	1	5	2	5	5	1	5	5	5	147			
55	5	5	3	5	1	5	5	1	6	6	6	6	1	1	1	2	1	1	1	6	6	6	1	6	6	1	1	6	6	2	1	1	6	1	5	2	5	5	2	5	5	5	152			
56	6	6	2	6	1	6	5	1	6	6	6	6	3	3	4	1	1	1	3	6	6	6	1	2	6	1	1	4	5	3	2	6	4	1	2	1	1	4	5	3	3	3	149			
57	5	6	5	5	2	5	5	1	5	5	5	4	1	2	2	2	2	2	1	5	4	5	2	5	5	2	3	5	2	3	4	2	3	2	5	2	4	5	1	5	5	5	149			
58	5	5	2	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4	2	3	5	5	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	157			
59	5	1	5	5	2	6	5	2	6	2	6	6	5	5	5	5	5	2	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	2	6	5	5	5	1	5	2	6	189				
60	4	4	3	5	2	5	5	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	2	2	4	4	3	3	3	4	2	5	2	4	4	3	5	5	5	151			
61	5	5	6	5	4	5	5	3	6	1	5	6	3	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	4	5	4	6	6	4	6	5	6	5	2	4	3	6	6	5	4	208			
62	5	6	1	5	6	5	2	3	6	1	2	6	5	5	3	4	6	2	2	2	5	6	5	6	6	4	5	6	6	5	5	4	6	4	3	4	5	5	2	5	4	5	183			
63	4	5	3	5	2	5	5	2	5	3	5	5	3	4	4	4	4	5	2	5	2	5	5	3	3	4	4	5	5	5	2	6	5	2	6	2	6	5	2	5	5	6	173			
64	4	5	3	6	3	5	4	2	5	4	5	6	3	3	2	5	5	3	4	4	4	5	2	5	4	2	2	4	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	168			
65	5	5	6	5	6	1	1	6	6	1	6	6	5	6	1	6	6	6	6	5	5	6	4	4	3	6	4	4	6	3	6	4	6	1	3	4	4	6	1	1	4	185				
66	6	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	2	5	5	3	3	5	5	2	3	2	5	2	4	2	5	5	3	5	4	5	157		
67	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	179			
68	3	5	3	4	6	5	5	4	5	2	6	5	3	5	4	6	5	2	4	4	5	6	5	6	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	3	186		
69	2	5	5	6	6	3	4	3	6	1	6	6	3	3	4	6	6	5	6	2	5	4	3	3	4	3	4	6	5	6	6	6	6	6	6	1	5	2	4	6	1	3	5	182		
70	2	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	169			
71	4	5	2	5	5	4	4	1	5	5	5	5	2	3	3	2	3	2	2	4	4	5	2	5	5	2	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	2	3	5	3	153			
72	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	2	1	4	3	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	147		
73	5	5	4	3	3	5	3	3	2	1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	143	
74	6	4	4	2	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	156
75	5	5	5	2	1	3	2	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	5	5	4	2	1	5	5	5	1	142			
76	5	5	5	5	6	3	6	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	181	
77	5	4	4	2	4	4	6	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	1	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	

78	3	3	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	6	5	5	5	5	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	149		
79	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	5	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	5	5	3	2	151	
80	4	5	5	3	4	4	3	4	3	1	5	4	4	3	2	3	5	4	4	4	5	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	151			
81	6	2	3	2	2	4	3	4	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	6	6	4	4	4	5	5	6	6	6	5	5	6	3	4	3	1	163		
82	6	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	6	4	4	3	5	4	4	5	4	3	157		
83	6	5	4	2	2	5	2	5	1	1	2	5	5	1	2	5	5	5	4	1	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	3	6	5	5	4	3	2	5	5	4	2	144		
84	5	5	5	1	3	5	1	5	3	1	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	6	3	4	3	4	3	4	5	5	5	2	158		
85	4	5	4	3	3	4	1	4	3	1	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	6	6	6	6	5	4	4	4	4	6	161		
86	4	5	4	3	3	4	2	4	3	1	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	1	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	156		
87	5	3	4	3	3	5	2	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	2	162		
88	3	4	4	2	4	5	3	5	2	2	3	3	5	4	3	5	5	5	2	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	153		
89	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	3	149		
90	5	4	3	1	2	5	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	1	5	1	4	3	5	5	5	5	5	1	4	2	3	4	2	1	4	4	3	4	147		
91	4	5	4	2	1	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	5	4	4	1	5	1	3	3	3	3	4	3	2	4	3	1	3	4	3	3	1	4	3	4	5	133			
91	6	6	6	6	6	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	3	2	5	4	3	3	171		
93	4	4	4	2	1	4	5	5	2	2	4	4	5	1	1	5	4	4	2	1	5	5	4	1	1	5	5	5	1	2	2	5	5	6	6	3	4	3	6	1	6	6	151		
94	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	152		
95	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	5	5	2	5	5	4	4	1	5	5	5	5	144	
96	3	3	3	1	3	5	5	5	4	4	2	2	5	1	1	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	4	4	5	159		
97	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	6	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	6	6	177
98	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	1	3	3	3	2	3	5	6	5	5	2	5	5	1	5	5	5	4	138	
99	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	3	1	3	5	5	2	5	5	4	4	1	5	5	4	5	138		
100	2	3	3	1	1	3	5	4	1	3	3	5	3	2	1	4	3	3	1	1	4	3	4	1	1	3	4	3	1	1	5	1	5	5	2	6	5	2	6	2	6	6	128		
101	3	3	3	2	2	4	3	4	1	3	3	3	4	2	2	4	3	3	1	3	3	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	3	5	2	5	5	3	5	5	4	4	135		
102	5	4	4	3	4	4	2	3	2	1	3	5	5	3	3	5	5	5	1	1	5	5	4	3	4	5	5	4	2	3	5	5	6	5	4	5	5	3	6	1	5	6	164		
103	3	4	4	2	4	3	3	4	1	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	6	6	1	5	6	5	2	3	6	1	6	6	160		

104	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	6	5	3	5	2	5	5	2	5	3	5	5	136							
105	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	6	3	5	5	2	5	4	5	6	161							
106	4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	6	5	6	1	1	6	6	1	6	6	153					
107	4	4	5	2	1	3	3	4	1	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	140					
108	2	3	2	5	2	5	4	5	3	4	4	2	2	1	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	3	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	155			
109	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	6	5	5	4	5	2	6	5	143					
110	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	5	5	147				
111	5	5	3	1	1	5	2	5	3	3	3	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	166			
112	3	3	3	1	2	3	3	5	1	1	3	3	2	2	1	3	3	3	1	3	5	4	4	2	2	5	5	3	1	4	5	2	5	5	6	5	5	5	5	5	2	5	5	139			
113	3	4	5	2	1	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	5	4	2	4	5	2	5	5	6	5	5	5	5	5	2	5	5	154			
114	5	5	5	3	2	5	1	3	1	1	3	3	4	2	2	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	1	6	4	6	5	5	5	5	5	2	5	5	158			
115	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	1	5	5	4	2	3	5	2	5	5	6	5	5	5	5	5	2	5	5	163		
116	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	2	4	3	6	5	6	1	6	6	5	5	5	6	161	
117	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	6	5	5	2	5	2	5	5	5	5	151	
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	152
119	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	143		
120	5	5	5	1	2	5	3	4	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	2	5	2	4	4	3	4	5	5	5	165			
121	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	159	
122	4	3	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	3	6	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	157			
123	4	5	5	4	5	5	3	4	2	1	4	3	3	3	2	1	4	4	4	1	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	6	3	6	4	3	5	2	6	5	1	161				
124	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	2	3	5	6	6	6	6	1	6	1	2	4	3	6	6	157		
125	5	4	5	3	4	4	2	3	1	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	3	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	168				
126	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	5	4	4	2	1	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	167
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	3	190	
128	5	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	160			
129	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	5	3	5	2	3	5	1	4	2	5	5	5	134

130	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	5	2	4	5	1	5	5	5	137				
131	5	4	4	2	3	3	2	5	1	2	3	5	2	3	4	2	4	3	3	3	5	5	4	2	2	4	5	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	139		
132	5	5	5	2	4	4	2	5	4	1	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	6	2	6	5	5	5	1	5	2	6	178				
133	2	3	3	2	2	5	3	5	3	2	3	2	2	1	5	3	4	1	3	5	3	3	1	1	5	5	4	1	2	3	3	4	2	5	2	4	4	3	5	5	5	132			
134	4	4	5	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	6	5	6	5	2	4	3	6	6	5	4	161			
135	3	4	4	1	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	5	4	6	4	3	4	5	5	2	5	4	5	138			
136	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	6	5	2	6	2	6	5	2	5	5	6	154			
137	5	4	5	1	1	4	2	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	3	3	1	3	3	5	3	1	5	5	4	1	3	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	151		
138	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	6	4	6	1	3	4	4	6	1	1	4	160		
139	3	5	3	2	1	3	3	5	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	5	4	3	3	1	5	4	4	4	3	3	2	5	2	4	2	5	5	3	5	4	5	136		
140	5	3	5	2	4	4	5	4	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	150		
141	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	3	160		
142	4	5	3	2	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	156		
143	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	145		
144	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	158
145	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	134		
146	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	143	
147	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	6	6	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	168		
148	5	4	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	5	5	4	3	3	6	6	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	149		
149	5	5	5	3	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	2	2	6	6	5	4	2	4	3	3	4	3	3	5	153	
150	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	149
151	5	5	3	3	4	3	4	5	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	2	3	5	1	4	2	5	5	5	5	146			
152	4	5	5	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	6	5	5	2	5	2	5	2	2	5	165	
153	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	2	2	4	5	3	2	5	5	5	4	4	4	3	5	5	6	1	6	6	5	5	5	6	167	
154	1	2	5	2	2	3	4	5	1	2	4	5	3	2	1	4	4	3	1	3	5	5	3	3	2	3	5	5	1	3	6	6	5	6	6	6	5	5	6	1	5	1	150		
155	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	5	4	4	2	2	6	6	5	6	6	6	5	5	6	1	5	1	151		

156	5	5	5	2	2	3	3	5	2	1	5	5	5	2	2	3	5	3	3	3	5	5	5	1	1	5	5	5	1	2	5	6	6	6	4	6	1	6	4	6	5	3	5	161		
157	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	2	4	5	5	3	4	6	6	5	2	1	6	1	4	6	1	1	1	166		
158	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	2	3	3	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	161			
159	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	5	4	2	5	5	5	3	4	5	5	6	2	6	5	5	5	1	5	6	6	154			
160	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	5	2	4	4	3	5	6	5	137			
161	4	4	4	1	1	2	3	4	2	1	5	5	5	3	1	4	4	3	2	2	4	3	3	4	1	5	5	5	1	4	4	6	5	6	5	2	4	3	6	6	6	4	152			
162	5	5	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	5	1	3	4	4	5	2	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	6	5	147			
163	5	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	1	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	158		
164	2	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	6	5	6	5	5	5	5	6	5	4	6	151	
165	2	2	3	1	1	3	5	3	5	3	4	5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	5	5	3	4	4	4	6	5	6	5	5	5	5	6	5	5	6	161		
166	5	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	1	3	3	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	6	5	6	5	5	5	6	5	5	4	6	6	172		
167	5	4	5	2	4	4	3	4	2	1	4	4	4	3	2	4	5	4	4	3	5	3	4	3	2	4	5	4	2	2	2	2	5	2	5	2	5	6	2	5	5	5	151			
168	3	4	3	2	3	3	5	5	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	3	4	2	1	6	2	6	2	6	5	2	5	5	5	151			
169	5	4	5	2	3	4	3	4	2	3	5	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	5	1	5	2	5	5	1	5	5	5	148			
170	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	1	6	1	5	2	5	5	2	5	5	5	133	
171	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	3	2	6	4	1	2	1	1	4	5	3	3	3	141		
172	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	5	2	4	5	1	5	5	5	5	154			
173	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	5	151
174	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	6	2	6	5	5	5	1	5	2	6	155			
175	3	4	5	3	5	3	3	4	4	2	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	2	5	2	4	4	3	5	5	5	164			
176	5	5	5	1	1	5	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	6	5	6	5	2	4	3	6	6	5	4	164			
177	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	5	4	6	4	3	4	5	5	2	5	4	5	146		
178	3	3	4	2	2	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	3	4	2	6	5	2	6	2	6	5	2	5	5	6	160			
179	5	5	4	5	5	5	2	5	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	166			
180	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	6	4	6	1	3	4	4	6	1	1	4	159
181	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	3	4	3	2	5	2	4	2	5	5	3	5	4	5	147		

182	4	4	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	1	3	4	4	3	2	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	144		
183	5	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	3	151		
184	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	6	6	6	6	1	5	2	4	6	1	3	5	155			
185	5	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	4	5	4	1	3	4	3	6	5	6	1	6	6	5	5	5	6	153		
186	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	6	5	5	2	5	2	5	5	5	5	161			
187	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	5	4	3	3	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	156		
188	4	4	4	2	3	5	4	4	1	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	5	5	4	2	4	4	4	2	2	3	2	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	147		
189	4	5	3	5	3	5	2	5	2	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	2	5	2	4	4	3	4	5	5	166		
190	3	4	5	1	2	5	3	5	1	1	5	5	4	2	2	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	1	2	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	154		
191	4	4	5	3	4	5	3	5	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	1	4	4	3	4	2	3	5	5	4	4	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	156		
192	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	4	1	5	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	2	5	6	3	6	4	3	5	2	6	5	1	175		
193	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	5	6	6	6	1	6	1	2	4	3	6	6	153			
194	5	5	5	1	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	6	6	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	153	
195	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	158	
196	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	2	4	5	3	145		
197	5	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	148	
198	5	5	5	4	5	3	3	5	2	3	4	4	4	2	2	3	5	3	4	2	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5	2	3	5	1	4	2	5	5	5	161			
199	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	5	2	4	5	1	5	5	5	143
200	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	130		
201	3	3	3	1	1	3	5	3	1	5	2	5	3	1	1	3	4	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	3	1	3	5	5	6	2	6	5	5	5	1	5	2	6	136		
202	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	2	4	4	3	5	5	5	147			
203	5	5	5	1	1	4	2	5	3	2	5	2	4	3	3	3	3	4	2	4	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	4	6	5	6	5	2	4	3	6	6	5	4	166		
204	5	5	5	1	1	5	5	5	3	4	3	4	4	1	3	4	3	5	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	4	6	4	3	4	5	5	2	5	4	5	164		
205	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	5	5	5	4	2	4	5	5	2	4	2	6	5	2	6	2	6	5	2	5	5	6	165		
206	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	154		
207	5	5	5	1	3	5	5	5	2	4	4	5	5	2	2	4	3	3	4	2	5	5	5	3	1	5	5	5	1	2	3	6	4	6	1	3	4	4	6	1	1	4	154		

208	5	5	5	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	4	3	2	5	2	4	2	5	5	3	5	4	5	156							
209	5	5	5	1	1	4	2	4	1	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5	5	5	2	5	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	152				
210	3	5	3	1	3	3	1	2	1	1	5	4	4	3	2	2	3	4	2	1	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	3	150					
211	5	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	164				
212	2	2	2	1	1	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	5	3	2	1	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	132				
213	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	5	3	5	4	1	5	5	4	2	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	152			
214	5	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	5	2	4	4	5	3	1	4	3	4	4	2	4	5	5	2	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	155				
215	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	146			
216	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	5	3	3	5	1	5	5	3	2	4	6	6	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	144					
217	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	161				
218	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	6	6	5	4	2	4	3	3	4	3	3	5	150				
219	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	5	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	2	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	147			
220	5	3	3	1	3	3	5	5	3	3	3	4	4	1	1	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	3	5	1	4	2	5	5	5	155			
221	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	6	5	5	2	5	2	5	2	2	5	172				
223	5	4	4	4	3	3	3	5	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	6	1	6	6	5	5	5	6	172				
224	5	5	5	2	4	5	1	5	5	2	5	5	3	5	3	4	3	3	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	1	5	1	182				
225	5	5	5	2	4	4	4	5	2	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	2	4	3	3	3	2	5	5	5	2	3	6	6	5	6	6	6	5	5	6	1	5	1	167				
226	5	5	4	1	2	5	3	4	4	2	3	4	5	2	2	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	6	6	4	6	1	6	4	6	5	3	5	174				
227	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	4	1	2	1	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4	5	5	5	3	1	1	6	5	1	2	2	2	4	6	2	2	2	113				
228	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	129
229	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	2	5	5	5	2	5	5	5	6	2	6	5	5	5	1	5	2	6	167				
230	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	5	5	5	2	2	3	3	4	2	5	2	4	4	3	5	5	5	153				
231	5	5	5	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	5	2	2	4	5	4	2	3	4	6	5	6	5	2	4	3	6	6	5	4	158				
232	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	161			
233	5	5	3	2	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	174			
234	5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	1	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	6	5	6	5	5	5	6	5	4	6	177				

Data Mentah *Workplace-Incivility*

Subjek	WI1	WI2	WI3	WI4	WI5	WI6	WI7	WI8	WI9	WI10	WI11	WI12	TOTWI
1	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
2	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43
5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
6	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	29
7	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
8	1	1	4	5	3	1	5	1	1	1	1	3	27
9	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	29
10	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	27
11	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	30
12	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	40
13	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41
14	3	2	3	1	2	3	3	2	1	4	4	3	31
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	42
17	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	21
18	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	44
19	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	18
20	2	3	4	4	1	2	1	1	1	2	4	3	28
21	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17
22	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15
23	1	1	1	3	3	1	4	2	1	2	4	4	27

24	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	22
25	3	4	2	4	1	1	1	3	1	3	2	1	26
26	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	17
27	3	4	2	4	1	1	1	3	1	4	3	2	29
28	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	24
29	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	28
30	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	22
31	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	21
32	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	25
33	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	27
34	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	26
35	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	21
36	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	4	3	31
37	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
38	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
39	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	22
40	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	4	4	23
41	3	2	1	1	2	1	3	1	3	3	2	4	26
42	1	3	1	2	1	1	1	1	1	4	2	1	19
43	1	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	25
44	1	1	1	3	3	1	3	4	2	2	2	3	26
45	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	19
46	3	2	3	3	1	4	4	4	1	3	3	3	34
47	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	22
48	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	5	4	25
49	3	1	1	4	1	1	1	3	3	5	2	2	27

50	3	3	1	3	1	1	1	3	3	2	2	4	27
51	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	2	22
52	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	20
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	18
54	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	20
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	20
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
57	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	20
58	1	1	5	1	1	1	4	1	1	2	1	1	20
59	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	24
60	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	20
61	5	5	5	1	1	2	1	1	2	2	2	1	28
62	3	1	1	1	5	5	5	2	3	4	1	1	32
63	1	1	1	4	4	5	6	3	2	2	2	1	32
64	5	5	5	6	5	6	2	1	1	1	3	3	43
65	1	1	1	4	5	5	4	4	4	1	1	1	32
66	3	3	3	4	2	2	5	5	1	1	3	2	34
67	1	1	1	3	3	2	4	5	1	2	2	2	27
68	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	20
69	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	22
70	1	1	1	4	1	1	1	3	1	3	4	1	22
71	1	1	1	1	3	4	5	2	1	2	2	2	25
72	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
73	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
74	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
75	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43

76	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
77	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	29
78	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
79	1	1	4	5	3	1	5	1	1	1	1	3	27
80	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	29
81	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	27
82	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	30
83	1	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	37
84	2	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	39
85	3	2	3	1	2	3	3	2	1	4	4	3	31
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
87	1	3	1	3	1	2	4	4	4	4	3	4	34
88	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	3	22
89	1	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	33
90	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	18
91	2	3	4	4	1	2	1	1	1	2	4	3	28
91	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17
93	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
94	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
95	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
96	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43
97	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
98	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	29
99	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
100	1	1	4	5	3	1	5	1	1	1	1	3	27
101	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	29

102	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	27
103	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	30
104	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	40
105	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41
106	3	2	3	1	2	3	3	2	1	4	4	3	31
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
108	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	42
109	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	21
110	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	44
111	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	18
112	2	3	4	4	1	2	1	1	1	2	4	3	28
113	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17
114	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15
115	1	1	1	3	3	1	4	2	1	2	4	4	27
116	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	22
117	3	4	2	4	1	1	1	3	1	3	2	1	26
118	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	17
119	3	4	2	4	1	1	1	3	1	4	3	2	29
120	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	24
121	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	28
122	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	22
123	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	21
124	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	25
125	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	27
126	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	26
127	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	21

128	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	4	3	31
129	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
130	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
131	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	22
132	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
133	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
134	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
135	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43
136	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
137	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	29
138	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
139	1	1	4	5	3	1	5	1	1	1	1	3	27
140	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	29
141	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	27
142	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	30
143	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	40
144	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41
145	3	2	3	1	2	3	3	2	1	4	4	3	31
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
147	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	42
148	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	21
149	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	44
150	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	18
151	2	3	4	4	1	2	1	1	1	2	4	3	28
152	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17
153	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15

154	1	1	1	3	3	1	4	2	1	2	4	4	27
155	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	22
156	3	4	2	4	1	1	1	3	1	3	2	1	26
157	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	17
158	3	4	2	4	1	1	1	3	1	4	3	2	29
159	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	24
160	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	28
161	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	22
162	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	21
163	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	25
164	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	27
165	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	26
166	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	21
167	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	4	3	31
168	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
169	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
170	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	22
171	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
172	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
173	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
174	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43
175	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
176	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	29
177	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
178	1	1	4	5	3	1	5	1	1	1	1	3	27
179	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	29

180	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	27
181	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	30
182	4	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	32
183	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41
184	3	2	3	1	2	3	3	2	1	4	4	3	31
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
186	4	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	30
187	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	21
188	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
189	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	18
190	2	3	4	4	1	2	1	1	1	2	4	3	28
191	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17
192	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15
193	1	1	1	3	3	1	4	2	1	2	4	4	27
194	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	22
195	3	4	2	4	1	1	1	3	1	3	2	1	26
196	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	17
197	3	4	2	4	1	1	1	3	1	4	3	2	29
198	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	24
199	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	28
200	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	22
201	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	21
202	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	25
203	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	27
204	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	26
205	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	21

206	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	4	3	31
207	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
208	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
209	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	22
210	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
211	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
212	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
213	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43
214	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
215	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	29
216	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
217	1	1	4	5	3	1	5	1	1	1	1	3	27
218	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	29
219	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	27
220	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	30
221	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	40
223	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41
224	3	2	3	1	2	3	3	2	1	4	4	3	31
225	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
226	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	42
227	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	21
228	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	44
229	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	18
230	2	3	4	4	1	2	1	1	1	2	4	3	28
231	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17
232	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15

233	1	1	1	3	3	1	4	2	1	2	4	4	27
234	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	22
235	3	4	2	4	1	1	1	3	1	3	2	1	26
236	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	17
237	3	4	2	4	1	1	1	3	1	4	3	2	29
238	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	24
239	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	28
240	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	22
241	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	21
242	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	25
243	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	27
244	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	26
245	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	21
246	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	4	3	31
247	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
248	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
249	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	22
250	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	23
251	3	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	21
252	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
253	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43
254	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
255	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	29
256	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25
257	1	1	4	5	3	1	5	1	1	1	1	3	27
258	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	3	4	29

259	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	27
260	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	30
261	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
262	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	23
263	3	2	3	1	2	3	3	2	1	4	4	3	31
264	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
265	1	1	2	3	4	1	1	1	4	4	3	4	29
266	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	21
267	3	3	3	2	2	3	4	3	1	1	4	4	33
268	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	18
269	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	29
270	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	25

Data Mentah Kelelahan Emosional

Subjek	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	TOTKE
1	2	5	0	2	3	1	0	2	6	21
2	4	3	4	4	2	1	4	4	4	30
3	4	3	2	0	2	2	1	4	4	22
4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25
5	6	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	1	4	1	4	1	4	4	2	2	23
7	4	3	2	0	2	2	1	5	5	24
8	2	2	5	2	3	2	3	2	5	26
9	3	2	4	3	4	0	2	1	3	22
10	4	3	2	2	2	2	2	5	5	27
11	1	3	0	3	3	2	2	3	3	20
12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
13	3	3	2	2	4	2	3	3	3	25
14	3	2	4	3	2	1	1	1	0	17
15	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
16	3	3	2	2	2	2	3	3	3	23
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

18	6	6	5	6	5	5	5	6	6	50
19	1	1	0	1	2	2	2	1	1	11
20	1	4	6	3	3	2	4	4	5	32
21	1	1	2	2	2	1	3	2	2	16
22	1	0	2	1	2	2	2	2	1	13
23	3	6	2	2	2	2	2	4	4	27
24	3	3	3	3	2	2	0	2	1	19
25	1	0	3	1	1	2	2	2	1	13
26	1	2	0	3	0	3	1	1	2	13
27	1	0	2	2	1	2	2	2	2	14
28	2	2	1	1	1	1	3	2	2	14
29	1	1	1	0	2	2	0	1	2	10
30	1	1	0	0	1	3	0	0	1	7
31	1	1	3	3	2	3	3	2	2	20
32	1	1	3	3	3	3	2	2	3	21
33	1	1	3	2	3	4	3	2	1	20
34	1	4	4	3	0	3	3	0	0	18
35	3	3	1	3	0	3	3	2	2	20
36	3	2	4	3	2	1	1	1	0	17

37	3	2	1	3	0	1	3	1	1	15
38	2	5	0	2	3	1	0	2	6	21
39	1	0	3	6	0	1	3	2	1	17
40	1	1	1	1	1	5	5	5	0	20
41	3	4	1	2	3	4	4	6	6	33
42	1	4	5	0	2	3	2	1	0	18
43	6	6	5	0	5	6	5	1	1	35
44	1	6	2	0	0	5	3	3	3	23
45	1	0	2	2	5	4	4	0	6	24
46	0	5	0	0	5	1	5	5	3	24
47	1	1	5	3	2	0	3	6	6	27
48	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32
49	3	1	4	0	1	5	6	4	2	26
50	3	1	0	4	4	2	2	2	1	19
51	4	2	1	1	0	1	2	3	2	16
52	6	5	5	5	5	5	0	6	6	43
53	0	0	6	6	6	3	3	6	6	36
54	5	1	2	2	6	5	5	5	0	31
55	1	1	1	1	6	6	4	4	4	28

56	5	0	4	5	6	4	6	6	6	42
57	1	0	6	6	4	6	6	4	4	37
58	1	6	4	6	6	0	6	4	0	33
59	1	4	6	5	6	5	0	2	1	30
60	4	3	0	1	3	1	1	1	1	15
61	3	3	2	2	1	2	2	2	6	23
62	6	6	6	6	2	2	1	0	0	29
63	6	0	5	6	5	3	3	2	1	31
64	0	0	1	1	6	6	6	1	1	22
65	2	2	3	1	1	1	4	5	5	24
66	6	6	6	6	6	4	4	6	6	50
67	6	6	0	3	4	5	2	2	1	29
68	6	6	5	5	6	6	6	0	6	46
69	6	6	6	6	4	4	5	3	2	42
70	1	6	6	6	5	5	6	0	3	38
71	6	6	6	0	1	2	3	4	1	29
72	5	3	3	3	4	4	5	2	4	33
73	3	3	5	5	3	5	5	3	3	35
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35

75	1	4	0	0	0	2	2	5	5	19
76	1	3	4	5	4	3	3	5	4	32
77	3	2	4	1	1	2	4	4	4	25
78	1	2	3	4	4	5	5	5	3	32
79	2	2	3	4	4	3	3	4	3	28
80	3	2	3	3	1	4	5	4	4	29
81	3	2	5	1	1	4	5	5	5	31
82	3	1	3	5	5	4	5	5	5	36
83	3	2	1	1	3	4	4	4	4	26
84	3	3	3	4	4	3	4	5	4	33
85	2	2	3	4	4	4	3	4	4	30
86	3	2	4	5	5	4	4	5	4	36
87	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
88	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
89	4	5	4	5	5	3	5	5	5	41
90	5	5	5	3	5	5	1	5	5	39
91	5	2	3	5	3	4	2	3	4	31
91	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
93	4	4	4	5	4	3	5	5	5	39

94	3	4	5	4	4	3	5	5	5	38
95	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
96	2	3	3	4	4	3	4	5	4	32
97	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
98	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
99	5	3	6	0	0	3	1	5	5	28
100	2	3	4	4	4	4	3	5	3	32
101	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
102	2	2	4	5	5	5	5	5	5	38
103	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
104	1	3	5	5	5	2	4	5	4	34
105	1	4	4	5	5	4	4	4	5	36
106	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33
107	3	3	4	4	4	3	3	4	4	32
108	1	3	3	3	3	2	3	4	3	25
109	2	3	3	4	4	4	4	4	3	31
110	3	2	3	0	3	4	5	5	3	28
111	3	3	3	3	3	0	2	1	5	23
112	1	3	5	5	4	3	5	5	4	35

113	2	4	4	4	4	4	4	5	4	35
114	2	4	3	4	4	3	4	4	3	31
115	2	4	4	5	5	3	5	5	5	38
116	2	2	2	2	2	2	4	5	5	26
117	1	3	4	5	5	3	4	5	4	34
118	1	4	4	5	5	1	5	5	5	35
119	1	1	1	1	1	4	4	5	4	22
120	2	1	0	0	4	1	4	4	3	19
121	3	3	4	4	4	2	4	4	4	32
122	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
123	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
124	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
125	4	3	4	5	3	3	4	5	4	35
126	5	3	4	5	4	3	5	5	5	39
127	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
128	3	3	4	5	4	3	4	5	3	34
129	3	3	3	5	4	4	3	4	3	32
130	3	5	3	5	4	4	3	4	4	35
131	3	2	4	4	4	4	3	5	4	33

132	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
133	1	1	1	2	1	1	0	2	2	11
134	3	4	4	4	4	3	3	5	4	34
135	4	4	5	5	5	3	3	5	3	37
136	1	1	1	2	2	1	0	1	1	10
137	5	3	5	5	3	2	5	5	5	38
138	3	2	3	5	4	3	5	5	5	35
139	3	3	3	5	5	3	4	5	5	36
140	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
141	3	3	3	4	5	4	4	5	3	34
142	4	3	5	5	5	4	4	5	4	39
143	4	2	4	4	4	3	4	4	4	33
144	3	3	4	5	4	2	5	1	4	31
145	3	2	4	5	3	3	3	3	3	29
146	3	4	4	5	4	3	4	4	4	35
147	4	3	3	5	5	4	4	0	0	28
148	4	3	4	5	5	5	5	5	5	41
149	4	3	4	5	4	3	5	5	3	36
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

151	3	3	4	4	3	4	3	5	3	32
152	3	3	4	4	3	4	3	5	3	32
153	3	3	4	4	4	3	4	5	3	33
154	2	3	3	5	3	2	5	5	4	32
155	3	3	3	5	4	5	5	5	3	36
156	2	4	3	4	4	4	4	5	4	34
157	4	3	5	5	0	3	4	0	0	24
158	3	3	4	5	4	4	5	5	4	37
159	3	3	5	4	4	4	4	4	4	35
160	2	3	4	5	5	3	4	5	5	36
161	3	2	4	4	4	3	3	5	4	32
162	3	2	3	5	3	2	4	3	3	28
163	3	3	4	4	4	3	3	5	4	33
164	3	1	2	2	1	2	1	0	4	16
165	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
166	4	2	3	4	4	3	4	4	3	31
167	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
168	5	4	3	2	1	5	4	3	2	29
169	3	4	5	4	5	4	5	5	5	40

170	4	3	5	5	4	5	4	5	5	40
171	2	3	2	2	2	2	3	4	4	24
172	2	5	0	2	3	1	0	2	6	21
173	4	3	4	4	2	1	4	4	4	30
174	4	3	2	0	2	2	1	4	4	22
175	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25
176	6	3	3	3	3	3	3	3	3	30
177	1	4	1	4	1	4	4	2	2	23
178	4	3	2	0	2	2	1	5	5	24
179	2	2	5	2	3	2	3	2	5	26
180	3	2	4	3	4	0	2	1	3	22
181	4	3	2	2	2	2	2	5	5	27
182	1	3	0	3	3	2	2	3	3	20
183	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
184	3	3	2	2	4	2	3	3	3	25
185	3	2	4	3	2	1	1	1	0	17
186	6	6	6	4	4	5	6	6	6	49
187	3	3	2	2	2	2	3	3	3	23
188	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

189	6	6	5	6	5	5	5	6	6	50
190	1	1	0	1	2	2	2	1	1	11
191	1	4	6	3	3	2	4	4	5	32
192	1	1	2	2	2	1	3	2	2	16
193	1	0	2	1	2	2	2	2	1	13
194	3	6	2	5	5	5	5	5	5	41
195	3	3	3	3	2	2	0	2	1	19
196	1	0	3	1	1	2	2	2	1	13
197	1	2	0	3	0	3	1	1	1	12
198	1	0	2	2	1	2	2	2	2	14
199	1	2	2	2	1	1	0	2	2	13
200	1	1	1	0	2	2	0	1	2	10
201	1	1	0	0	1	3	0	0	1	7
202	1	1	3	3	2	3	3	2	2	20
203	1	1	3	3	3	3	2	2	3	21
204	1	1	3	2	3	4	3	2	1	20
205	1	4	4	3	0	3	3	0	0	18
206	2	5	0	2	3	1	0	2	6	21
207	4	3	4	4	2	1	4	4	4	30

208	4	3	2	0	2	2	1	4	4	22
209	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25
210	6	3	3	3	3	3	3	3	3	30
211	1	4	1	4	1	4	4	2	2	23
212	4	3	2	0	2	2	1	5	5	24
213	2	2	5	2	3	2	3	2	5	26
214	3	2	4	3	4	0	2	1	3	22
215	4	3	2	2	2	2	2	5	5	27
216	1	3	0	3	3	2	2	3	3	20
217	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
218	3	3	2	2	4	2	3	3	3	25
219	3	2	4	3	2	1	1	1	0	17
220	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
221	3	3	2	2	2	2	3	3	3	23
223	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
224	3	3	3	3	5	4	3	4	4	32
225	1	1	0	1	2	2	2	1	1	11
226	1	4	6	3	3	2	4	4	5	32
227	1	1	2	2	2	1	3	2	2	16

228	1	0	2	1	2	2	2	2	1	13
229	3	6	2	2	2	2	2	4	4	27
230	3	3	3	3	2	2	0	2	1	19
231	1	1	1	1	1	1	1	5	5	17
232	2	2	2	3	0	3	1	1	2	16
233	1	0	2	2	1	2	2	2	2	14
234	2	2	1	1	2	3	3	2	2	17
235	1	1	1	0	2	2	0	1	2	10
236	3	3	2	0	1	3	0	0	1	13
237	1	1	3	3	2	3	3	2	2	20
238	1	1	3	3	3	3	2	2	3	21
239	1	1	3	2	3	4	3	2	1	20
240	1	4	4	3	0	3	3	0	0	18
241	2	5	0	2	3	1	0	2	6	21
242	2	3	4	4	2	1	4	2	2	24
243	2	3	2	0	2	2	1	4	4	20
244	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25
245	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
246	2	4	1	4	1	4	4	2	2	24

247	4	3	2	0	2	2	1	5	5	24
248	2	2	5	2	3	2	3	2	5	26
249	3	2	4	3	4	0	2	1	3	22
250	4	3	2	2	2	2	2	5	5	27
251	1	3	0	3	3	2	2	3	3	20
252	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
253	3	3	2	2	4	2	3	3	3	25
254	3	2	4	3	2	1	1	1	0	17
255	5	5	4	3	3	2	3	2	3	30
256	3	3	2	2	2	2	3	3	3	23
257	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
258	6	6	5	6	5	5	5	6	6	50
259	1	1	0	1	2	2	2	1	1	11
260	1	4	6	3	3	2	4	4	5	32
261	1	1	2	2	2	1	3	2	2	16
262	1	0	2	1	2	2	2	2	1	13
263	3	6	2	2	2	2	2	4	4	27
264	3	3	3	3	2	2	0	2	1	19
265	1	0	3	1	1	2	2	2	1	13

266	1	2	0	3	0	3	1	1	2	13
267	1	0	2	2	1	2	2	2	2	14
268	2	2	1	1	0	0	3	2	2	12
269	6	3	3	3	3	3	3	3	3	30
270	1	4	1	4	1	4	4	2	2	23

