

**PENGARUH STRESS KERJA, SIKAP DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD
KOTA SURAKARTA**



PUBLIKASI ILMIAH

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II pada
Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Surakarta**

Oleh:

DEVY NUR FARADILLA
P100140037

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRESS KERJA, SIKAP DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD
KOTA SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DEVY NUR FARADILLA

P100140037

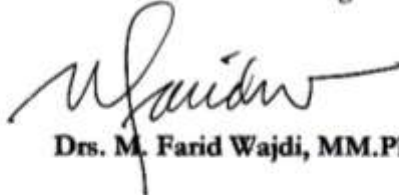
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. Rusdi Lamsudin, Sp.S

Dosen Pembimbing II



Drs. M. Farid Wajdi, MM.Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH STRESS KERJA, SIKAP DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD
KOTA SURAKARTA**

OLEH:

DEVY NUR FARADILLA
P100140037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 21 Oktober 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Prof . Dr. Rusdi Lamsudin, Sp.S (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr Drs. M. Farid Wajdi, MM.Ph.D. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Syamsudin, M.M (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Direktur,

Khudzaifah Dimiyati
Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Oktober 2016

Penulis



DEVY NUR FARADILLA
P100140037

PENGARUH STRESS KERJA, SIKAP DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD KOTA SURAKARTA

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh: stres kerja, sikap kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta secara parsial dan simultan. Sesuai tujuan yang ingin dicapainya penelitian menggunakan jenis penelitian sampel survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Sampel yang diambil 65 perawat dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Alat pengumpul data utama menggunakan kuesioner dan diuji validitas dan reliabilitas guna memenuhi syarat alat ukur yang baik. Alat analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan : 1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. 2) Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. 3) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. 4) Stres kerja, sikap kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta.

Kata kunci: stres kerja, sikap kerja, kecerdasan emosional, kinerja perawat

Abstract

The purpose of this study was to significant effect analysis: 1) work stress, work attitude and emotional intelligence to nurse performance in treatment installation room at Area Public Hospital of Surakarta partially and also simultaneous. Appropriate objectives so this study was using survey method by quantitative approach. This research population was all of nurse in treatment installation room at Area Public Hospital of Surakarta. Sample was taking 65 nurses by using total sampling technique. The main data collection was tool using a questionnaire and tested for validity and reliability in order to qualify a good measuring tool. Analysis tools used to test this hypothesis using Multiple Regression Analysis. Results of this study concluded: 1) Work stress has negative influence to nurse performance in treatment installation room at Area Public Hospital of Surakarta. 2) Work attitude has positive influence to nurse performance in treatment installation room at Area Public Hospital of Surakarta. 3) Emotional intelligence has positive influence to nurse performance in treatment installation room at Area Public Hospital of Surakarta. 4) work stress, work attitude, and emotional intelligence have an effect simultaneous to nurse performance in treatment installation room at Area Public Hospital of Surakarta.

Key word: work stress, work attitude, emotional intelligence, nurse performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu maju tidaknya sebuah rumah sakit tergantung dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang menggerakkan roda perusahaan. Sumber daya manusia rumah sakit yang paling utama sebagai ujung tombak rumah sakit adalah perawat.

Perawat merupakan tenaga profesional yang memberikan asuhan keperawatan yang merupakan fungsi perawat sebagai care giver. Selain itu, dalam memenuhi kebutuhan psikologis pasien, perawat juga harus berperan sebagai educator seperti pemberian penyuluhan kesehatan kepada pasien serta masih banyak fungsi lain yang bisa dilakukan perawat untuk meningkatkan kualitas pelayanannya kepada pasien. Dalam memenuhi peran dan fungsinya di rumah sakit, perawat dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien serta memenuhi kebutuhan pasien yang komprehensif yang mencakup bio-psiko-sosial-spiritual (Budiono dan Pertami, 2016: 64).

Menurut Persatuan Perawat Nasional (PPNI, 2005) sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja perawat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Di samping faktor stres kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja perawat, faktor sikap kerja perawat juga mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja perawat dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sikap yang dimiliki perawat merupakan respon batin yang timbul dan diperoleh berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan dan sikap akan sangat mempengaruhi perilaku seseorang. Sikap merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan (Azwar, 2015: 5).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat adalah kecerdasan emosional dari perawat itu sendiri. Goleman (2000) dalam Nofri Yenti K (2014) menyatakan bahwa Kecerdasan intellegensi (IQ) dan Kecerdasan emosi (EQ) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Namun kecerdasan emosional yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang sehingga dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme seorang manusia adalah kecerdasan emosional yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan tugas seorang perawat, kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merujuk kepada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri

sendiri dan kemampuan mengelola emosional baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Menurut Bachrach (2004) dalam Tyczkowski, et al (2015) jika perawat mengalami stress maka akan berdampak negatif pada sikap kerja yang kurang profesional kepada pasien dan keluarganya. Selain itu stress mengakibatkan emosi perawat yang tidak stabil. Ketidakseimbangan emosi dapat menyebabkan munculnya dorongan-dorongan emosi yang tidak sehat. Dorongan emosi yang tidak sehat inilah yang dapat menghambat karir dan kinerja seorang perawat karena turunnya motivasi, semangat dan ketekunan dalam bekerja. Namun sebaliknya, orang-orang yang mampu mengelola dan mengendalikan emosinya sehingga mampu membangun relasi yang harmonis dengan orang lain adalah orang yang cerdas secara emosi.

Penelitian mengenai sikap kerja perawat pernah dilakukan sebelumnya oleh Illustri (2015), penelitian tentang Faktor-Faktor Psikologis yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Irna Utama RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang tahun 2013. Penelitian tersebut membuktikan bahwa sikap kerja perawat berhubungan dengan kinerja perawat di Irna Utama RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang tahun 2013. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, menurut penelitian Johnson et al (2011), penelitian tentang *Learning and development: promoting nurses' performance and work attitudes*. Penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja positif perawat dengan kinerja perawat yang baik. Pengembangan praktek klinik dibuktikan dengan kinerja perawat dan membentuk sikap kerja perawat. Melihat beberapa permasalahan yang dialami para perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stress Kerja, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta".

2. METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian sampel survei dengan pendekatan secara kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Sedangkan lokasi penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta sebanyak 65 perawat. Sedangkan sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi yang ada sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 65 perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta yang diambil dengan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011: 63).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengacu kuesioner dari Sutrisno (2014), Carter (2010), dan Indrayani (2015) dan diuji validitas dan reliabilitas guna memenuhi syarat alat ukur yang baik. Definisi operasional setiap variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup terkait penilaian tentang stres kerja, sikap kerja, kecerdasan emosional dan kinerja perawat. Dalam hal ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju dan Sangat Setuju). Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yang sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 65 orang perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Karakteristik responden dijelaskan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	
	Frekuensi (n = 65)	Persentase (100%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	48	73.8%
Laki-laki	17	26.2%
Usia		
21 – 30 tahun	47	72.3%
31 – 40 tahun	14	21.5%
> 40 tahun	4	6.2%
Pendidikan Terakhir		
D3 Keperawatan	38	58.5%
D4 Keperawatan	10	15.4%
S1 Keperawatan	17	26.2%
Lama Bekerja		
1 - 5 tahun	41	63.1%
6 - 10 tahun	16	24.6%
11 - 15 tahun	4	6.2%
> 15 tahun	4	6.2%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 48 perawat (73,8%). Menurut kelompok usia bahwa mayoritas responden berusia antara 21 - 30 tahun, yaitu sebanyak 47 perawat (72,3%). Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikandiketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 38 perawat (58,5%) dan berdasarkan lama bekerja mayoritas perawat telah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 41 perawat (63,1%).

Berdasarkan analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa mayoritas stres kerja perawat termasuk sedang begitu juga diketahui bahwa nilai mean stres kerja perawat berada pada kategori sedang. Hal ini berarti mayoritas perawat mengalami stres dalam tingkatan sedang. Ini dapat mengindikasikan bahwa rata-rata stress kerja perawat di rawat inap adalah bagus karena perawat tidak terlalu merasa tertekan dan tidak ada beban. Sedangkan dilihat dari sikap kerja diketahui mayoritas perawat mempunyai sikap kerja termasuk sedang. Hal ini berarti mayoritas perawat mempunyai sikap dalam bekerja menyelesaikan tugas kewajibannya sebagai seorang perawat masih perlu ditingkatkan, dimana mayoritas perawat masih merasa ragu saat bekerja ekstra beberapa jam di malam hari untuk menyelesaikan pekerjaan mendesak dan masih kurang percaya diri jika dipilih untuk duduk dalam kepanitiaan suatu kegiatan. Dilihat dari variabel kecerdasan emosional diketahui kecerdasan emosional perawat termasuk sedang. Hal ini berarti mayoritas perawat sudah cukup mampu mengelola kemampuan kecerdasan emosionalnya terutama saat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang perawat menjalankan asuhan keperawatan melayani para pasien. Dengan para perawat cukup mampu mengontrol dan mengelola kecerdasan emosionalnya maka perawat akan selalu sabar, rendah hati, tidak cepat emosi dalam situasi apapun bahkan mampu berpikir secara jernih untuk memutuskan sesuatu terutama terkait dengan pemberian asuhan keperawatan melayani para pasien serta selain itu kinerja perawat juga diketahui termasuk sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas perawat merasa bahwa kinerja mereka selama ini menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang perawat perlu ditingkatkan terutama dinilai dari pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarga pasien.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas dan diketahui semua kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov pada signifikansi 0,05 diketahui bahwa diperoleh nilai *p value unstandardized residual* (0,571) > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa baik variabel stres kerja (X1), variabel sikap kerja (X2), dan variabel kecerdasan emosional (X3) mempunyai nilai *tolerance value* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal ini berarti baik variabel stres kerja (X1), variabel sikap kerja (X2), dan variabel kecerdasan emosional (X3) tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Hasil analisis autokorelasi dengan Durbin Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (dW) sebesar 1,905 terletak diantara nilai batas atas (dU) yaitu 1,696 dengan 4-dU sebesar 2,304. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi antara variabel independen.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa untuk variabel stres kerja (X1) *p value* (0,063) > 0,05. Hal ini berarti data variabel stres kerja (X1) tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas). Untuk variabel sikap kerja (X2) diperoleh *p value* (0,229) > 0,05. Hal ini berarti data variabel sikap kerja (X2) tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas). Begitu juga untuk variabel kecerdasan emosional (X3) diperoleh *p value* (0,515) > 0,05. Hal ini berarti data variabel kecerdasan emosional (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas).

3.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> B	t	sig	Keterangan
(Constant)	9.300			
Stres Kerja (X ₁)	-0.187	-2.397	0.020	Signifikan
SikapKerja (X ₂)	0.482	3.391	0.001	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0.707	4.780	0.000	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,300 - 0,187X_1 + 0,482X_2 + 0,707X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X_1) sebesar negatif 0,187 berarti bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja (X_1) akan menurunkan kinerja perawat.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel sikap kerja (X_2) sebesar positif 0,482 berarti bahwa setiap kenaikan variabel sikap kerja (X_2) akan menaikkan kinerja perawat.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_3) sebesar positif 0,707 berarti bahwa setiap kenaikan variabel kecerdasan emosional (X_3) akan menaikkan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil analisis uji t seperti pada Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen (stres kerja, sikap kerja, dan kecerdasan emosional) mempunyai nilai thitung lebih besar dari ttabel (1,999), sehingga dapat disimpulkan bahwa baik stres kerja, sikap kerja, dan kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta.

3.1.2 F Test (Uji Simultan atau Uji Kelayakan Model)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Uji kelayakan model menggunakan uji F. Hasil uji F secara ringkas ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

	F	Signifikan	Kesimpulan
Model	51,303	0,000	Model Fit/tepat

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan uji F pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 51,303 lebih besar dari F_{tabel} (2,75) maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian tepat atau fit atau terdapat pengaruh antara stres kerja, sikap kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta.

3.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil analisis koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini :

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,716	0,702

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4. di atas dilihat besar nilai *adjusted R Square* sebesar 0,702 yang berarti variabilitas variabel kinerja perawat yang dapat dijelaskan variabel stres kerja, sikap kerja dan kecerdasan emosional sebesar 70,2%. Hal ini berarti variasi perubahan variabel kinerja perawat dapat dijelaskan variabel stres kerja, sikap kerja dan kecerdasan emosional sebesar 70,2% sedangkan sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta

Menurut Umam (2012: 211) menyatakan bahwa Segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Perubahan kondisi fisik dan psikologis seseorang sebagai akibat dari respon adaptif terhadap keadaan lingkungannya yang kemudian dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya/ pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Umam tersebut, hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa berdasarkan hasil analisis uji koefisien parsial (uji t) diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} (-2,397) > t_{tabel} (-1,999)$ dengan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat maka akan menurunkan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bachrach (2004) dalam Tyczkowski, et al (2015) jika perawat mengalami stress maka akan berdampak negatif pada sikap kerja yang kurang profesional kepada pasien dan keluarganya. Selain itu stress mengakibatkan emosi perawat yang tidak stabil.

Seperti yang dijelaskan Aini (2014) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku perawat terkait dengan keamanan dan kenyamanan pasien. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa semakin ringan tingkat stres perawat maka perilaku dan sikap perawat terkait keamanan dan kenyamanan pasien pun akan semakin baik.

Menurut Al-khasawneh and Futa (2013) faktor keluarga, ekonomi, kesulitan kerja perawat, kompetisi dengan sesama perawat dan iklim organisasi merupakan stressor atau sumber stres dan juga dapat membedakan apakah stressor tersebut merupakan distress (stres negatif) ataupun eustres (stres positif) yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Faktor ekonomi, kesulitan kerja perawat, kompetisi dengan sesama perawat dan iklim organisasi merupakan stressor yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Muazza (2013); Donkor (2013); Tjokro dan Asthenu (2014) dan Muttaqillah, dkk (2015) dimana hasil penelitian mereka memberikan bukti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit. Perawat yang stres menyebabkan kualitas kerja menurun dan menyebabkan menurunnya kepuasan pasien. Stres kerja perawat terbukti berhubungan negatif terhadap kinerja perawat.

3.2.2 Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta

Selain faktor stres kerja, faktor lain yang dapat menentukan kinerja perawat adalah sikap kerja perawat dalam melayani dan melaksanakan asuhan keperawatan kepada setiap pasiennya. Menurut Budiono dan Pertami, (2016: 13), perawat yang lebih sering menjalankan asuhan keperawatan terhadap pasien serta perawat adalah pihak yang paling mengetahui perkembangan kondisi kesehatan klien secara menyeluruh dan bertanggung jawab atas klien. Kemampuan perawat dalam menangani pasien secara cepat dan tepat tanpa memandang status sosial ekonomi pasien. Hal ini penting karena perawat terkadang terlalu prosedural sehingga pasien tidak tertangani secara baik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sikap yang profesional dalam diri perawat.

Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui bahwa sikap kerja perawat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} (3,391) > t_{tabel} (1,999) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya. Semakin baik dan profesional sikap kerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien maka semakin meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Semakin buruk dan kurang profesional sikap kerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien maka semakin menurunkan kinerjanya.

Sharif et al (2016) berpendapat bahwa perawat yang memiliki tingkat pengetahuan yang baik maka mendukung sikap perawat yang positif dalam melaksanakan asuhan keparawatan kepada pasien dan hal ini akan berdampak pada kinerja perawat yang semakin baik. Oleh karena itu, pengetahuan, sikap dan kinerja perawat sangat diperlukan pada pendidikan dan pelatihan perawat yang memiliki tingkat pengetahuan yang rendah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Johnson et al (2011), dan Illustri (2015), dimana hasil penelitian mereka memberikan bukti bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja positif perawat dengan kinerja perawat yang baik. Pengembangan praktek klinik dibuktikan dengan kinerja perawat dan membentuk sikap kerja perawat.

3.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta

Menurut Goleman (2000) dalam Mangkunegara (2014: 93-94) menyatakan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% ditentukan dari kecerdasan emosional (EQ). Oleh karena itu pimpinan dan manajer jika mengharapkan kinerja karyawan maksimal dalam perusahaannya, upaya yang paling tepat adalah bagaimana membina diri dan membina SDM bawahan untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional yang baik berarti mampu, memahami diri orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak skait hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah, tidak mudah frustasi dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

Sejalan dengan pernyataan tersebut diatas, hasil penelitian ini membuktikan bahwa dari hasil analisis uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,780 lebih besar dari t_{tabel} (1,999) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki perawat maka semakin meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki perawat maka semakin menurunkan kinerjanya.

Hal ini mendukung pendapat Goleman (2000) dalam Mangkunegara (2014: 93-94) menyatakan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% ditentukan dari kecerdasan emosional (EQ). Oleh karena itu pimpinan dan manajer jika mengharapkan kinerja karyawan maksimal dalam perusahaannya, upaya yang paling tepat

adalah bagaimana membina diri dan membina SDM bawahan untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Bakr and Safaan (2012), Yenti K (2014), Mshellia et al (2016) dimana masing-masing hasil penelitian mereka juga memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional perawat maka akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional perawat maka akan menurunkan kinerjanya secara signifikan. Kompetensi kecerdasan emosional perawat sangat penting dan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja kontekstual perawat, secara khusus tentang pembentukan empati, manajemen diri, kemampuan sosial dan kesadaran diri perawat.

3.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Sikap Kerja dan Kecerdasan Emosional Secara Simultan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta

Tinggi rendahnya kinerja seorang perawat banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya dipengaruhi stres kerja yang dialami perawat, sikap kerja dari perawat dan kecerdasan emosional perawat itu sendiri. Hal ini sesuai dengan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51,303 lebih besar dari F_{tabel} (2,75) dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat yang diajukan terbukti kebenarannya, yaitu stres kerja, sikap kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat stres perawat, semakin bagus sikap kerja perawat dan semakin tinggi kecerdasan emosional perawat maka dapat semakin meningkatkan kinerjanya saat bekerja melayani pasien di rumah sakit.

Menurut hasil penelitian Cengiz et al (2014) pegawai rumah sakit perlu melakukan kerja sama sebagai suatu tim untuk menciptakan suatu sinergi. Hal ini sungguh baik untuk mengetahui pencapaian hasil kerja suatu tim apakah selalu lebih besar dibandingkan hasil kerja secara individu. hal inilah yang disebut sebagai sinergi. Ketika karyawan rumah sakit merasakan diri mereka menjadi anggota suatu tim, kemudian semua karyawan di rumah sakit bekerja sama dan semua dari mereka telah mengetahui tugas mereka masing-masing, maka akan terbentuk sinergi yang baik demi peningkatan kinerja masing-masing karyawan rumah sakit dan kinerja rumah sakit itu sendiri. Faktor penentu lain pelayanan kesehatan pencapaian kesembuhan adalah pelatihan karyawan. Pelatihan tentang hubungan interpersonal dapat membantu karyawan untuk bertindak dalam pemecahan suatu kegagalan pelayanan secara benar. Sebagai hasilnya, rumah sakit perlu mengorganisir seminar

pelatihan dengan para profesional. Beberapa karakteristik personal perawat yang mempengaruhi manajemen sikap yaitu: ketegasan, kesadaran hukum, resiko yang mengambil sikap dan kepercayaan diri. Lebih dari itu, ditemukan beberapa karakteristik kepribadian mempengaruhi lingkungan rumah sakit yaitu ketegasan, kesadaran hukum, dan resiko mengambil sikap. Pada sisi lain telah ditentukan ketegasan, kesadaran hukum dan sikap ke arah keluhan karakteristik secara langsung mempengaruhi pelayanan kesehatan pencapaian kesembuhan.

Menurut Kalyoncu et al (2012) kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang mempunyai peran paling besar untuk kesuksesan individu yang mengasumsikan berbagai peran dan tugas di dalam kehidupan modern. Ini juga penting dalam menentukan bagaimana individu mengatasi stres yang dapat berpotensi membatasi hubungan emosional mereka, berkurangnya efisiensi mereka, dan mengurangi kesenangan hidup. Perawat yang bekerja di suatu rumah sakit swasta maupun negeri di provinsi Ankara diketahui bahwa terdapat hubungan penting antara kecerdasan emosional dan stres.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian, diketahui bahwa variabel stres kerja, sikap kerja, dan kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perawat. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka dapat dilakukan beberapa cara oleh pihak manajemen dan pimpinan RSUD Kota Surakarta untuk dapat lebih meningkatkan kinerja perawatnya diantaranya adalah sebagai berikut:

Manajemen rumah sakit dapat membina diri dan membina perawat untuk memiliki kecerdasan emosional yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian pendidikan dan pelatihan kerja terkait peningkatan kecerdasan emosional perawat, sehingga perawat mampu mengendalikan emosi diri saat menghadapi pasien, keluarga pasien dan rekan kerja.

Manajemen rumah sakit dapat sedikit lebih longgar dan memberikan kesempatan kepada para perawat untuk berkreasi agar dapat memajemen stresnya dengan baik, yaitu dengan cara mengelola waktu dengan baik, melakukan latihan fisik agar beban kerja dan stres kerja dapat lebih berkurang, latihan relaksasi dan dukungan sosial baik dari keluarga, teman, atasan mendukung kinerja perawat sepenuhnya.

Manajemen rumah sakit dapat melakukan seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut, perawat yang memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal sehat dan perawatan terhadap kondisi fisik dan mental, akan

mampu menurunkan tingkat stres mereka selama bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Manajemen rumah sakit sebaiknya terus melakukan upaya-upaya untuk menurunkan tingkat stres kerja perawat, mempertahankan dan meningkatkan sikap kerja, dan kecerdasan emosional perawat dengan cara lebih mengintensifkan peranan seorang pimpinan dalam memberikan bimbingan dan arahan kerja yang baik dan benar kepada para perawat.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan uraian pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Stres kerja, sikap kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Dari hasil analisis diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu stres kerja, sikap kerja, dan kecerdasan emosional memberikan pengaruh sebesar 70,2% terhadap kinerja perawat, sehingga masih ada 29,8% kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta dipengaruhi faktor lain

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: Stres kerja perawat diketahui mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Oleh karena itu pihak pimpinan dan manajemen rumah sakit harus mampu membantu para perawat agar dapat mengelola emosi dirinya agar stres kerja yang terjadi tidak menjadi semakin berat dan mampu meningkatkan kinerjanya sebaik mungkin terutama saat memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada setiap pasien. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terkait peningkatan kecerdasan emosional perawat, agar perawat mampu memajemen stresnya dengan baik.

Peneliti mendatang perlu menambahkan variabel independen, seperti misalnya beban kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan. Selain itu, cara pengisian kuesioner kepada responden kalau perlu didampingi agar hasilnya betul-betul dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu perlu menambahkan metode wawancara dan observasi secara langsung kepada responden untuk melengkapi hasil penelitian sehingga lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Qurratul. 2014. The Influence of Workload and Work Stress to Patient Safety Attitude on Nurses. *Journal of Biology, Agriculture and Healthcare Vol.4, No.28, 2014: 93 – 102.*
- Al-khasawneh, Akif Lutfi and Sahar Moh'd Futa. 2013. The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management 5(2): 267-275, 2013.*
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya Edisi ke-2.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakr, Manal Mohamed and Sanaa M. Safaan. 2012. Emotional Intelligence: A Key for Nurses' Performance. *Journal of American Science 2012;8(11): 385 – 393.*
- Budiono dan Sumirah Budi Pertami. 2016. *Konsep dasar Keperawatan.* Jakarta: Bumi Medika.
- Carter, Philip. 2010. *Soft Competencies Self-Test Ketahui dan Tingkatkan Soft Competency Anda.* Jakarta: PPM Manajemen.
- Cengiz, Ekrem; Abdulkadir Teke; Yusuf Ziya Turk; and Fazıl Kırkibir. 2014. The Effects of Nurses' Personality Characteristics on Organizational Factors And Health Service Recovery Performance. *Ekrem Cengiz, et.al., Int.J.Eco. Res., 2014, v5i5, 15 – 24.*
- Donkor, Jacob. 2013. Effects of Stress on the Performance of Nurses: Evidence From Ghana. *International Journal of Accounting, Banking and Management Vol. 1, No. 6, November 2013, PP: 64 -74.*
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ Cetakan Keduapuluh Satu.* Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia.
- Helaly, Sahar H.; Hala G. El-Atroush; Hassan Abol-Enein; and Neamat M. El-Sayed. 2013. Emotional Intelligence and its Relation to Nursing Performance among Nurses at Mansoura University Hospital and Urology and Nephrology Center. *Med. J. Cairo Univ., Vol. 81, No. 1, September: 689-697, 2013.*
- Illustri. 2015. Faktor-faktor Psikologis Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Irna Utama RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan Bina Husada Vol.10 No.4 Januari 2015.*
- Indrayani, Sry. 2015. Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Pangkep. *Tesis.* Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Johnson, Anya; Helena Hong; Markus Groth; and Sharon K. Parker. 2011. Learning and development: promoting nurses' performance and work attitudes. *JAN (Journal of Advanced Nursing). Original Research. 67(3), 609–620.*
- Kalyoncu, Zeynep; Semra Guney; Mahmut Arslan; Salih Guney and Evren Ayranci. 2012. Analysis of the Relationship Between Emotional Intelligence and Stress Caused By The Organisation: A Study of Nurses. *Business Intelligence Journal- July, 2012 Vol.5 No.2: 334-346.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama.

- Mshellia, Priscilla Swatdunio; D. Y Malachy; Bello Sabo; and A.M. Abu-Abdissamad. 2016. Emotional Intelligence and Contextual Performance among Nursing Professionals in Jos Metropolis, Plateau State, Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA)*, Vol. 3, No 1, April, 2016: 19-33.
- Muazza. 2013. Stressors and impacts on nurses' job performance: A case study at one general public hospital, Jambi, Indonesia. *Quest Journals Journal of Research in Humanities and Social Science Volume1 ~ Issue 3 (2013) pp: 01-07.*
- Muttaqillah, A. Rahman Lubis, dan M. Shabri Abd. Majid. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (BLUD RSJ) Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, No. 1, Februari 2015: 144-153.*
- Persatuan Perawat Nasional (PPNI). 2005. Standar Praktik Keperawatan Indonesia Tahun 2005. Jakarta: Pengurus Pusat PPNI.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi. Dilengkapi dengan Metode R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2014. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. *Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.*
- Tjokro, Cythia Imelda dan Jean Rosa Asthenu. 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum dr. M. Haulussy Ambon. *Artikel Ilmiah.* Ambon: Politeknik Negeri Ambon.
- Tyczkowski, Brenda; Christine Vandenhouten; Janet Reilly; Gaurav Bansal; Sylvia M. Kubsch; and Raelynn Jakkola. 2015. Emotional Intelligence (EI) and Nursing Leadership Styles Among Nurse Managers. *Nurs Admin Q Vol. 39, No. 2 (2015), pp. 172–180.*
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.
- Yenti, K Nofri. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pekanbaru. *Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 : 1-21.*