

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Ruang ICU RSUD Muntilan Kabupaten Magelang pada tanggal 20 Juli sampai dengan 25 Juli 2011 mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan tingkat stres kerja perawat terhadap kinerja perawat di Intensive Care Unit RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, maka didapatkan hasil yang penulis sajikan dalam bentuk narasi dan tabel. Hasil penelitian ini didasarkan data yang telah diperoleh dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh para perawat di Ruang ICU RSUD Muntilan Kabupaten Magelang yang berjumlah 16 perawat.

A. Hasil Penelitian

1. Univariate

a. Karakteristik responden

1) Umur responden

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	F	Persentase (%)
21 s/d 30 tahun	8	50,0%
31 s/d 40 tahun	5	31,3%
41 s/d 50 tahun	3	18,7%
Total	16	100,0

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat, bahwa

paling sedikit adalah responden yang berumur 41-50 tahun, yaitu hanya 3 responden atau perawat.

2) Pendidikan responden

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	f	Persentase (%)
Akper	10	62,5%
Sarjana Keperawatan	6	37,5%
Total	16	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran karakteristik jenis pendidikan responden sebagian besar (62,5%) mempunyai pendidikan DIII Keperawatan atau Akper, yang paling sedikit adalah Sarjana atau S1 Keperawatan yaitu sebanyak 27,5%.

3) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	F	Persentase (%)
Laki-laki	6	37,5%
Perempuan	10	62,5%
Total	16	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran karakteristik jenis kelamin responden sebagian besar (62,5%) mempunyai jenis kelamin perempuan, yang paling sedikit adalah laki-laki yaitu sebanyak 37,5%.

4) Pelatihan yang diikuti responden

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti

Pelatihan	F	Persentase (%)
Tidak pernah	5	31,2%
Pernah	11	68,8%
Total	16	100,0

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa gambaran karakteristik responden berdasarkan pelatihan yang pernah diikuti adalah (68,8%) responden pernah mengikuti pelatihan dan 5 perawat belum pernah mengikuti pelatihan.

5) Lama kerja responden

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja Perawat

Masa kerja	f	Persentase (%)
< 3 bulan	1	6,1%
3 s/d 11 bulan	1	6,1%
1 s/d 2 tahun	3	18,9%
3 s/d 5 tahun	8	50,0%
> 5 tahun	3	18,9%
Total	30	100,0

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa gambaran karakteristik responden berdasarkan lama kerja (50%) atau 8 responden mempunyai lama kerja 3 s/d 5 tahun, hanya 6,1% atau 1 responden saja yang mempunyai lama kerja < 3 bulan dan 3 s/d 11 bulan.

6) Status marital responden

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan

Status marital	f	Persentase (%)
Belum menikah	3	18,7%
Menikah	13	81,3%
Total	16	100,0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa gambaran karakteristik responden berdasarkan status marital 81,3% atau 13 responden mempunyai status marital sudah menikah dan hanya 3 responden yang belum menikah.

7) Waktu perjalanan responden

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Waktu Perjalanan Responden

Waktu Perjalanan	f	Persentase (%)
< 1 jam	15	93,9%
1 s/d 2 jam	1	6,1%
Total	16	100,0

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa gambaran karakteristik responden berdasarkan jarak perjalanan, sebagian besar responden (93,9%) mempunyai jarak perjalanan < 1 jam dari rumah ke rumah sakit.

b. Kecerdasan Emosional

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Kecerdasan Emosional

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Sedang	6	37,5
Tinggi	10	62,5
Total	16	100,0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas tingkat kecerdasan emosional

kecerdasan emosional yang tinggi yaitu 62,5% dan kecerdasan emosional sedang berjumlah 37,5%. Tidak ada seorang pun perawat yang mempunyai kecerdasan emosional rendah.

c. Tingkat Stres Perawat

Tingkat stres Kerja perawat dapat dilihat pada Tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Tingkat Stres Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Ringan	14	87,6
Sedang	2	12,5
Total	16	100,0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas tingkat stres perawat menunjukkan sebagian besar responden mempunyai tingkat stres yang ringan, yaitu 87,6% dan stres kerja sedang 12,5%. Tidak ada seorang pun perawat yang mengalami stres kerja yang berat.

d. Tingkat Kinerja Perawat

Tingkat kinerja perawat dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10. Tingkat Kinerja Perawat

Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
Cukup	4	25,0
Baik	12	75,0
Total	16	100,0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa, sebagian besar perawat dalam penelitian ini mempunyai kinerja yang baik yaitu 75,0% dari 16 perawat, sedangkan yang mempunyai kinerja cukup

2. Bivariate

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat

Tabel 4.11. Tabel SPSS Uji Rank Spearman Antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Perawat ICU

Correlations			Cerdas	KInerja
Spearman's rho	Cerdas	Correlation Coefficient	1.000	.745**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	16	16
	Kinerja	Correlation Coefficient	.745**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	16	16

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

Berdasarkan hasil uji statistik Rank Spearman yang diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$) dan nilai ρ hitung = 0,745 lebih besar ρ tabel = 0,532 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga menunjukkan ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat di ICU RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dengan signifikansi 0,001.

Arah hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat adalah berbanding lurus artinya, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki perawat, maka kinerja yang ditampilkan perawat saat bekerja juga akan semakin baik. Sebaliknya kecerdasan emosional yang kurang dapat menurunkan kinerja perawat.

mempunyai kekuatan hubungan yang kuat, karena r hitung yang dihasilkan adalah $-0,745$ dan ini berada koefisien interval $0,600 - 0,799$ (tingkat hubungan kuat).

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Tabel 4.12. Tabel SPSS Uji Rank Spearman Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat ICU

Correlations			Stres	KInerja
Spearman's rho	Stres	Correlation Coefficient	1.000	-.655**
		Sig. (2-tailed)	.	.006
		N	16	16
	KInerja	Correlation Coefficient	-.655**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.006	.
		N	16	16

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

Berdasarkan hasil uji statistik Uji Rank Spearman yang diperoleh nilai $p = 0,006$ ($p < 0,05$) dan nilai ρ hitung = $-0,655$ lebih besar ρ tabel = $0,532$ dari maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSU Muntilan Kabupaten Magelang dengan signifikansi P value $0,006$. Arah hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat adalah berbanding terbalik artinya, semakin berat stres kerja yang dialami perawat saat bekerja, maka kinerja yang ditampilkan perawat saat bekerja juga akan semakin menurun atau kurang baik. Sebaliknya stres

perawat akan baik. Hubungan antar stres kerja perawat dengan kinerja perawat ini mempunyai kekuatan hubungan yang kuat, karena r hitung yang dihasilkan adalah $-0,655$ dan ini berada koefisien interval $0,600 - 0,799$ (tingkat hubungan kuat).

3. Multivariate

Tabel 4.13 Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	2.7500	.44721	16
Kecerdasan	2.6250	.50000	16
Stres	1.1250	.34157	16

Dari output dapat dilihat rata-rata nilai kinerja perawat dari 16 perawat adalah 2, 7500 dengan standar deviasi 0, 44721. Sedangkan rata-rata nilai stres kerja adalah 1,1250 dengan standar deviasi 0,34157.

Correlations				
		Kinerja	Kecerdasan	Stres
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.745	-.655
	Kecerdasan	.745	1.000	-.488
	Stres	-.655	-.488	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.003
	Kecerdasan	.000	.	.028
	Stres	.003	.028	.

Kecerdasan	16	16	16
Stres	16	16	16

Analisis korelasi menunjukkan arah hubungan antara Kecerdasan emosional dan kinerja Perawat dengan arah berbanding lurus atau hubungan positif dengan nilai 0,745. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka akan semakin baik kinerja perawat. Arah hubungan stres kerja dengan kinerja perawat adalah berbanding terbalik atau menunjukkan hubungan negatif dengan $R_{hitung} = -0,655$. Artinya semakin sedang stres kerjanya maka kinerja semakin menurun.

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres, Kecerdasan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Dari tabel di atas menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah nilai kecerdasan emosional dan stres kerja, sedang variabel yang dikeluarkan (variables removed) tidak ada.

Tabel 4.16 Prediktor antara Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.667	.615	.27735

Pada tabel di atas angka R square adalah 0,667 yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi ($0,258 \times 0,258 = 0,667$). *Standar Error of The Estimate* adalah 0,27735, perhatikan pada analisis deskriptif statistik bahwa standar deviasi nilai kinerja perawat 0,44721 yang jauh lebih besar dari *standar error*, oleh karena lebih kecil daripada standar deviasi nilai kinerja maka model regresi bagus dalam bertindak sebagai prediktor nilai kinerja.

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,667. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,667 ini mempunyai arti bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 66,7%.

Tabel 4.17 Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.000	2	1.000	13.000	.001 ^a
	Residual	1.000	13	.077		
	Total	3.000	15			

a. Predictors: (Constant), Stres, Kecerdasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan dan analisis pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional (X_1), stres kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan

dan signifikansi yang didapatkan kurang dari 0,05 (5%), yaitu 0,001. sehingga berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya ada hubungan secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan stres kerja dengan kinerja perawat di *Intensive Care Unit* RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dengan signifikansi 0,001, sehingga $P < 0,05$ maka asumsi linear terpenuhi.

Tabel 4.18 Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Perawat

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.000	.614		3.258	.006
Kecerdasan	.500	.164	.559	3.047	.009
Stres	-.500	.240	-.382	-2.082	.058

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas diperoleh rumus persamaan regresi =

$$Y = 2 + 0,5X_1 - 0,5 X_2$$

Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang lebih kuat dengan kinerja perawat dibandingkan dengan stres kerja perawat. Berdasarkan hasil uji regresi linear ganda, nilai t yang didapatkan faktor kecerdasan emosional lebih besar dari pada stres kerja, yaitu nilai t faktor kecerdasan emosional 3,047 dan nilai t untuk stres kerja -2,082 dan signifikansi yang didapatkan kecerdasan emosional adalah 0,009 lebih besar dari signifikansi yang didapatkan faktor stres kerja yaitu 0,058. Dari

emosional adalah faktor yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja perawat dibandingkan dengan stres kerja perawat.

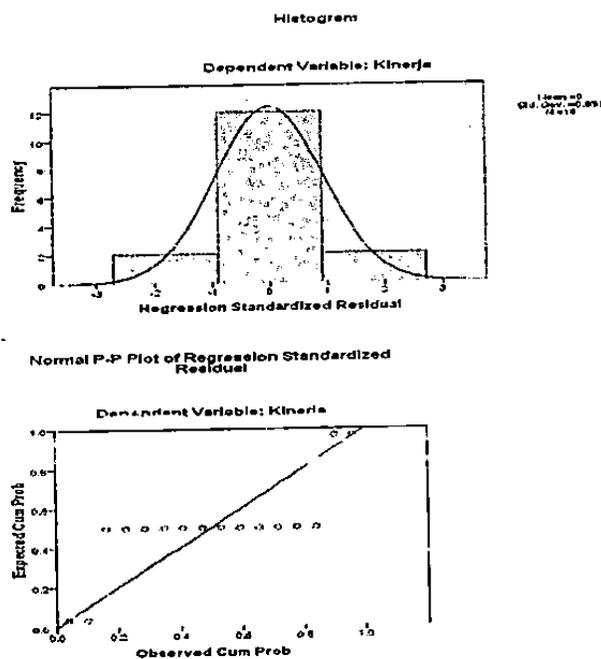
Tabel 4.19 Eksistensi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.0000	3.0000	2.7500	.36515	16
Residual	-.50000	.50000	.00000	.25820	16
Std. Predicted Value	-2.054	.685	.000	1.000	16
Std. Residual	-1.803	1.803	.000	.931	16

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai mean residual adalah nol, berarti asumsi eksistensi terpenuhi.



Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran

gambar di atas tersebar hampir semua tidak pada sumbu normal, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan normalitas tidak dapat dipenuhi.

B. Pembahasan

1. Tingkat Kecerdasan emosional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi yaitu 62,5% dan kecerdasan emosional sedang berjumlah 37,5%. Tidak ada seorang pun perawat yang mempunyai kecerdasan emosional rendah. Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari (Cooper dan Sawaf *cit* Mu'tadin, 2002). Perawat yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik akan mudah menghadapi pekerjaan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Perawat dalam penelitian ini sebagian besar mempunyai kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari isian jawaban perawat pada kuesioner, bahwa 93,8% responden mengatakan semua rekan-rekan kerjanya dapat dipercaya, 75% responden mengatakan tidak pernah melihat orang lain iri hati pada ide-ide yang baik yang saya utarakan, hanya karena mereka tidak menemukannya terlebih dahulu dan

emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Tiga unsur kecerdasan emosional terdiri dari: kecakapan pribadi, kecakapan sosial dan ketrampilan sosial (Mu'tadin, 2002).

Perawat sebagai profesi yang berorientasi kepada pelayanan jasa memerlukan suatu keterampilan dalam mengelola emosinya. Keterampilan penguasaan emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu EQ memberikan kontribusi yang bermakna dalam membantu meningkatkan hasil kerja. Hari-hari kerja yang dilalui tanpa menerapkan EQ dapat menimbulkan kebosanan, kurangnya motivasi dan berbagai emosi lain yang berdampak buruk bagi kinerja dalam hal ini asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien. Kecerdasan emosi menentukan potensi individu untuk mempelajari keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yaitu kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecakapan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan. Inti kecakapan ini adalah dua kemampuan yaitu empati, yang melibatkan kemampuan membaca perasaan orang lain; dan ketrampilan sosial, yang berarti mampu

kesehatan, harapan yang tidak realistis sikap negatif terhadap sesuatu serta kejadian traumatik yang mendadak (misalnya kematian pasangan).

Stres kerja perawat merupakan reaksi fisik dan respon emosional yang terjadi ketika beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan, tidak sesuai dengan sumber dan tidak sesuai dengan kebutuhan perawat. Stres perawat yang bekerja di ruang bedah dapat berada dalam rentang stres ringan sampai sedang dengan gejala dan tanda yang bervariasi. Hal sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Greenberg (2008), bahwa situasi kerja dipercaya dapat menimbulkan stres bagi semua orang yang terlibat dalam pekerjaan, dimana situasi kerja tersebut dapat menjadi sumber stres kerja sehingga perlu menata ulang tempat kerja sebagai upaya pokok pencegahan stres.

Menurut WHO, stres kerja merupakan perasaan negatif yang dirasakan oleh sekelompok pekerja yang disebabkan oleh karena adanya disfungsi pada fisik, psikologis, dan sosial, dimana para pekerja menunjukkan fakta tidak mampu bereaksi untuk memenuhi kebutuhan tersebut atau memperbaiki situasi kerja (Hudak & Gallo, 2010). Banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres pada perawat di ruang bedah antara lain: pekerjaan rutin yang diulang-ulang, setiap langkah harus ditulis, perpindahan perawat dari tempat lain, situasi krisis akut yang sering, mengangkat berat (pasien yang tidak sadar), teman sejawat yang bingung, bunyi-bunyian yang terus menerus (rintihan, tangisan, jeritan,

mesin respirator), bahaya fisik (perlindungan sinar-X, jarum-jarum, pasien isolasi dan delirium yang tidak adekuat) (Hudak & Gallo, 2010).

Ruang perawatan merupakan tempat kerja atau lingkungan pekerjaan yang dapat menjadi faktor penyebab stres yang kuat, dimana lingkungan pekerjaan ini dapat diklasifikasikan sebagai aspek fisik, fasilitas dan peralatan, karakteristik pekerjaan, organisasi dan waktu kerja (Hristov, 2003). Aspek fisik meliputi yang meliputi suara, sinar, suhu ruangan yang ekstrim, tempat berisiko (beban kerja tinggi), polusi, merokok, tidak adanya pertukaran udara yang baik, serta higiene sanitasi yang kurang baik) dapat memacu terjadinya stres pada perawat. Fasilitas yang kurang memadai dan peralatan yang tidak lengkap juga dapat menyebabkan frustrasi bagi perawat karena tidak dapat melakukan tindakan perawat dengan baik.

Karakteristik pekerjaan di ruang bedah juga dapat menimbulkan stres bagi perawat, hal ini sesuai dengan pendapat Hristov, z, et.al (2003) bahwa karakteristik pekerjaan seperti bekerja dalam posisi khusus, irama kerja yang tetap, pergerakan yang diulang-ulang serta pekerjaan yang berisiko terjadinya kesalahan dapat menimbulkan stres bagi pekerjanya. Jam kerja yang berlebihan, bekerja pada hari minggu, bekerja pada shift malam, bekerja delapan jam sehari secara terus menerus juga dapat menimbulkan stres bagi pekerjanya (Hristov, 2003), jam kerja seperti

3.Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa sebagian besar perawat dalam penelitian ini mempunyai kinerja yang baik yaitu 75,0% perawat, sedangkan yang mempunyai kinerja cukup adalah 25,0%. Perawat yang mempunyai kinerja kurang tidak ada. Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian perawat atas tugas yang diberikan. Tuntutan akan kinerja perawat yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua rumah sakit. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua perawat memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan rumah sakit. Masih banyak terdapat perawat yang memiliki kinerja yang sedang. Berdasarkan peringkat indeks Menurut Hersey dan Blanchard (1993) *cit* Chairulloh, (2004), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja perawat sangat membantu rumah sakit dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja perawat sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas perawat dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Beberapa penelitian yang telah dilakukan. Kinerja perawat

sakit, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula (Hidayati et.al, 2008).

4. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat

Terdapat hubungan berbanding lurus antara kecerdasan emosional perawat dengan kinerja perawat di Intensive Care Unit RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, dimana hasil perhitungan menunjukkan rho hitung = -0,745 dengan derajat kebebasan $dk = N-2$ dan signifikansi 5%, maka hasil perhitungan tersebut lebih dari rho tabel yaitu 0,532, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesa dalam penelitian ini gagal untuk ditolak. Dari hasil uji statistik ini dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat kecerdasan emosional perawat dengan kinerja yang ditampilkan oleh perawat tersebut, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi atau baik kecerdasan emosional perawat maka kinerja perawat juga akan tinggi atau semakin baik.

Emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan "rasional". Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka, karena perawat kurang

konflik secara tepat (Goleman, 2009). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar kecerdasan emosional dengan kinerja perawat ini mempunyai kekuatan hubungan yang kuat, karena r hitung yang dihasilkan adalah $-0,745$ dan ini berada koefisien interval $0,600 - 0,799$ (tingkat hubungan kuat).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 16 responden terdapat 25% responden yang mempunyai kecerdasan emosional yang sedang dan kinerjanya cukup. 62,5% responden mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dan mempunyai kinerja yang baik. Kecerdasan emosional bekerja secara sinergi dengan keterampilan kognitif, orang yang berprestasi tinggi memiliki keduanya. Tanpa adanya kecerdasan emosional maka orang tidak akan mampu menggunakan keterampilan kognitif mereka sesuai dengan potensinya yang maksimal. Kecerdasan emosional akan memengaruhi perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri sendiri termasuk dalam permasalahan kerja. Kecerdasan emosional lebih memungkinkan seorang karyawan mencapai tujuannya. Kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan yang sangat mendukung karyawan didalam pekerjaannya yang penuh tantangan serta persaingan diantara rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Goleman, 2009).

Terdapat hubungan berbanding terbalik antara stres kerja perawat dengan kinerja perawat di Intensive Care Unit RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, dimana hasil perhitungan menunjukkan rho hitung = -0,655 dengan derajat kebebasan $dk = N-2$ dan signifikansi 5%, maka hasil perhitungan tersebut lebih dari r tabel yaitu 0,532, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesa dalam penelitian ini gagal untuk ditolak. Dari hasil uji statistik ini dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang negatif antara tingkat stres kerja perawat dengan kinerja yang ditampilkan oleh perawat tersebut, sehingga dapat dikatakan semakin ringan tingkat stres kerja yang dihadapi perawat di tempat kerja (ruang ICU) maka kinerja yang ditampilkanpun akan semakin baik.

Secara teoritis, stres kerja terjadi bila ada tekanan-tekanan dalam pekerjaan yang melebihi ambang kewajaran (burnout) dan disertai dengan kurangnya dukungan yang dibutuhkan seseorang dari berbagai pihak (Hartini, 2003). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stresor pekerjaan tersebut (Looker & Gregson, 2005).

Stres kerja yang dialami perawat cukup berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja yang ditampilkan perawat saat melakukan

kerja ringan dan mempunyai kinerja yang baik. 12,5% responden mengatakan mengalami stres kerja sedang dan mempunyai kinerja yang baik. Masalah stres kerja di dalam rumah sakit menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi konflik peran dan keterpaksaan peran (*role ambiguity*) (Hidayati et.al, 2008).

Adanya arah hubungan yang berbanding terbalik antara stres kerja perawat dengan kinerja yang ditampilkan oleh perawat menunjukkan bahwa, semakin berat tingkat stres kerja perawat maka akan berdampak buruk pada kinerja yang ditampilkan oleh perawat tersebut dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Looker dan Gregson, 2005) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh adanya *stresor* yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu dan tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh perawat dalam menghadapi *stresor* pekerjaan tersebut.

Stres kerja terjadi bila ada tekanan-tekanan dalam pekerjaan yang melebihi ambang kewajaran dan disertai dengan kurangnya dukungan yang dibutuhkan seseorang dari berbagai pihak. Stres kerja perawat yang berat dapat menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja perawat. Hubungan antar stres kerja perawat dengan kinerja perawat ini mempunyai kekuatan hubungan yang kuat, karena rho hitung yang dihasilkan adalah $-0,655$ dan ini berada koefisien interval $0,600 - 0,799$ (tingkat hubungan kuat).

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu (Looker dan Gregson, 2005).

6. Pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat

Kecerdasan emosional lebih memungkinkan seorang karyawan mencapai tujuannya. Kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan yang sangat mendukung perawat didalam pekerjaannya yang penuh tantangan serta persaingan diantara rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap perawat untuk meningkatkan kinerjanya. Seringkali stres timbul karena adanya

pula karena adanya tekanan-tekanan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Hal ini akan berakibat negatif terhadap kinerja perawat apabila yang terjadi adalah distres (stres kerja negatif).

Dari analisis statistik deskriptif didapatkan *standar deviasi* 0,44721, kecerdasan emosional 0,5000, stres kerja 0,3457. Dari *standar deviasi* tersebut yang paling kecil adalah stres kerja yaitu 0,147. Hal ini berarti stres kerja memiliki sumbangan yang paling sedikit dari rata-rata yaitu 0,31457. Berarti variabel stres kerja mempunyai sebaran data yang paling kecil, sehingga tidak begitu mempengaruhi kinerja perawat.

Analisis korelasi menunjukkan arah hubungan antara Kecerdasan emosional dan kinerja Perawat dengan arah berbanding lurus atau hubungan positif dengan nilai 0,745. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka akan semakin baik kinerja perawat. Arah hubungan stres kerja dengan kinerja perawat adalah berbanding terbalik atau menunjukkan hubungan negatif dengan $R_{hitung} = -0,655$. Artinya semakin sedang stres kerjanya maka kinerja semakin menurun.

Adanya kecerdasan emosional yang tinggi, individu akan memiliki kestabilan emosi. Kestabilan merupakan kemampuan individu dalam memberikan respon yang memuaskan dan kemampuan dalam mengendalikan emosinya sehingga mencapai suatu kematangan perilaku. Seseorang yang memiliki kestabilan emosi akan mempunyai penyesuaian diri yang baik, mampu menghadapi kesukaran dengan cara

tertarik untuk bekerja dan berprestasi, mampu memotivasi diri terhadap kritik, tidak melebih-lebihkan kesenangan yang menguntungkan. Interaksi yang pas akan menghasilkan performansi tinggi, kepuasan dan tingkat stres yang rendah, sebaliknya ketidakharmonisan interaksi menyebabkan performansi kerja yang buruk, ketidakpuasan dan tingkat stres yang tinggi. (Goleman, 2009).

Hasil uji regresi linear ganda, didapatkan kecerdasan emosional dan stres kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 66,7%. Secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional (X_1), stres kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar 13,000 dan signifikansi yang didapatkan kurang dari 0,05 (5%), yaitu 0,001. sehingga berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya ada hubungan secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan stres kerja dengan kinerja perawat di *Intensive Care Unit* RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dengan signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil uji regresi linear ganda, nilai t yang didapatkan faktor kecerdasan emosional lebih besar dari pada stres kerja, yaitu nilai t faktor kecerdasan emosional 3,047 dan nilai t untuk stres kerja -2,082 dan signifikansi yang didapatkan kecerdasan emosional adalah 0,009 lebih besar dari signifikansi yang didapatkan faktor stres kerja yaitu 0,058. Dari hasil analisis tersebut di

yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja perawat dibandingkan dengan stres kerja perawat.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel : Pemakaian sampel yang terlalu kecil ($n=16$) dan pengambilan sampel yang terfokus pada satu rumah sakit saja, memungkinkan hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan.
2. Kuesioner : pengukuran kinerja perawat akan lebih optimal jika dilakukan dengan observasi kinerja perawat secara langsung.
3. Metode : Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* yang hanya difokuskan untuk mencari hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja perawat dengan kinerja yang ditampilkan tanpa