

BAB V PENUTUP

5.1 Bahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, didapatkan bila nilai *Correlation* sebesar 0,865 dan nilai *Sig* sebesar 0,000 ($Sig < 0,05$). Dari tabulasi silang yang sudah dilakukan hasilnya juga menunjukkan bahwa yang berada pada kategori kecerdasan emosi dan *job performance* “Sangat Tinggi” ada sebanyak 69 partisipan dengan presentase 97,2%, dan pada kategori “Tinggi” ada sebanyak 2 orang partisipan dengan presentase 2,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para perawat yang mengikuti penelitian ini hampir seluruhnya sudah memiliki kecerdasan emosi dan *job performance* yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bila terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosi terhadap *Job performance*, maka hipotesa penelitian telah terbukti. Adanya nilai positif pada *Correlation* memiliki arti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin tinggi *job performance* pada para perawat yang bekerja di rumah sakit di kota Surabaya. Begitu pula sebaliknya jika perawat memiliki kecerdasan emosi yang rendah, maka semakin rendah pula *job performance* yang dihasilkan para perawat rumah sakit yang bekerja di kota Surabaya.

Dari hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa kecerdasan emosi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan efektif pada *job performance* sebesar 74,9% di lihat dari *R-Square* sebesar 0,749, sehingga 25,1% *job performance* di pengaruhi oleh variabel lain maupun faktor lain yaitu kemampuan individu, tingkat usaha dan dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian lain walau bukan di rumah sakit yang dilakukan Mawar, Brahma, dan Bambang (2021) pada karyawan di pemerintahan yang berjudul “Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spirirtual, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai”. Hasilnya penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Umum

Sekretariat Daerah Kota Kediri. Dimana dalam pekerjaannya diharuskan mampu mengelola emosi mereka dengan baik agar tugas-tugas yang diberikan bisa diselesaikan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda. Perawat di Rumah sakit sangat penting memiliki kecerdasan emosi karena kinerjanya berhubungan dengan manusia secara langsung. Mengelola emosi yang merupakan salah satu dimensi pada kecerdasan emosi merupakan hal yang sangat penting bagi perawat agar tetap mampu melayani pasien dengan baik.

Pada penelitian oleh Dewa, Gama, dan Agus (2021) berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar” menyebutkan juga kecerdasan emosional merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan rasa empati dan mengendalikan emosional pegawai sehingga dapat mendukung proses bekerja pegawai. Sejalan dengan penelitian sebelumnya Eko dan Elfia (2021), menyatakan jika seseorang mampu dengan cepat mengontrol dan menyesuaikan emosinya dengan orang lain maka kinerjanya akan semakin efektif dan optimal. Perawat yang memiliki empati terhadap pasien dan keluarganya memudahkan dirinya berhasil dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membantu pasien dapat tertangani dengan baik. Empati adalah dimensi dari kecerdasan emosi yang sangat diperlukan perawat untuk memahami pasien yang sakit dan keluarga yang juga secara emosi tentu dalam kondisi yang perlu diperhatikan. Hal ini perlu dimiliki perawat di semua bagian (IGD, ICU, Ruang, dll)

Tidak hanya itu penelitian Rafidi dkk (2021) menjelaskan juga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dalam pengerjaan setiap tugas yang diemban individu harus memiliki kecerdasan emosi agar antara masalah personal dan masalah pekerjaan tidak mengganggu kinerjanya sebagai pegawai pemerintah. Pada penelitian ini 56,3 % adalah perawat di IGD yang kebanyakan bekerja di RSUD Dr Soetomo. Sebagai perawat yang harus menagani pasien segera seperti perawat

di IGD perlu memiliki kecerdasan emosi yang baik, dapat tetap profesional walau sedang memiliki masalah pribadi.

Dengan adanya pemaparan hasil penelitian sebelumnya, maka hal ini sesuai dengan teori Salovey dan Mayer (1990), kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memahami dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain, dan menggunakannya untuk mengembangkan pikiran serta tindakan yang akan dilakukannya. Dengan hal itu akan membuat para perawat rumah sakit Surabaya yang sedang dalam kondisi terdesak karena kondisi pandemic Covid-19 dan mempunyai pasien yang sangat banyak dapat tetap bekerja dengan optimal untuk mengatasi segala masalah pekerjaan dan cepat menemukan solusi yang terbaik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana pengaruh kecerdasan emosi terhadap *job performance* memiliki nilai positif.

Hasil penelitian ini dapat dipengaruhi oleh keterbatasan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian tersebut antara lain:

1. Kurang meratanya pengambilan data dari beberapa divisi/departemen lain dari keperawatan rumah sakit karena adanya situasi pandemic, dan berakibat kurang mendapatkan gambaran yang lebih jelas pada seluruh rumah sakit
2. Cepatnya berubah situasi pada beberapa rumah sakit tertentu karena adanya beberapa peraturan baru dari pemerintah dan naik turun kasus Covid yang menjadikan kondisi mental, kondisi fisik dan cara pemikiran para perawat berubah.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan mengacu pada hasil uji hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan bila terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosi dengan *job performance* pada perawat rumah sakit yang bekerja dikota Surabaya, dengan nilai sig *1-tailed* = 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,865 sehingga arah hubungan positif dan pengaruh “kuat” yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosi individu, maka semakin tinggi stres *job performance* pada perawat rumah sakit. Dari hasil analisa juga terdapat bahwa kecerdasan emosi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan efektif pada *job performance* sebesar

74,9% di lihat dari *R-Square* sebesar 0,749, sehingga 25,1% *job performance* di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi perawat rumah sakit

Bagi perawat rumah sakit disarankan agar tetap bekerja secara optimal dan belajar untuk memprediksi dengan cepat tindakan dalam segala situasi dan kondisi pasien pada saat pandemic Covid-19. Bagi perawat dengan *job performance* yang sudah baik dapat dipertahankan, sedangkan perawat dengan *job performance* yang masih rendah dapat ditingkatkan dengan cara melatih kecerdasan emosi berdasarkan aspek-aspek *job performance*.

b) Bagi Mahasiswa Keperawatan

Bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja khususnya di rumah sakit, agar memperhatikan pengembangan diri secara baik khususnya aspek kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi akan membantu mereka dalam mengantisipasi masalah, mengerjakan tugasnya, dan mencari solusi sebagai orang yang akan berprofesi sebagai seorang perawat.

c) Bagi Manajemen Rumah Sakit

Bagi pihak rumah sakit terkait diharuskan memperhatikan penerapan aspek kecerdasan emosi tidak hanya profesi perawat saja tetapi seluruh karyawan rumah sakit. Tujuannya agar seluruh karyawan rumah sakit tetap bisa professional dalam menghadapi segala tugasnya termasuk perawat sendiri.

d) Bagi penelitian selanjutnya

Dengan adanya keterbatasan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran guna kepentingan penelitian selanjutnya yang serupa. Disarankan mendapatkan koneksi lebih banyak lagi agar dalam pengambilan dapat lebih banyak dan diharapkan agar tetap bisa di *generalisasi*-kan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Masaong K. & A. Tilomi. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung : Alfabet
- Adu Jotos, Perawat dan Pasien Saling Lapor (2019, 7 Maret). *Radartvnews.com*. Retrieved from <https://www.radartvnews.com/adu-jotos-perawat-dan-pasien-saling-lapor/>
- Ali, Z. (2000). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta :Sinar Grafik.
- Arfan, Tilomi A & Masaong. K. (2011). *Kepemimpinan berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang)*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Daulay & Toyib .M. (2009). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Sinar Inti Berkah Sejahtera Mandiri Medan*. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu, ISSN: 1979-5408. Vol.2,No.1, Hal.106-119
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Managemen. (8th edition)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Fahmi & Augus. N. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*. Medan: Jurnal Magister Manajemen, Vol. 1, No 1
- Field & Andy. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publication Ltd.
- Fitriastuti. T. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organizational Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No.2, hlm: 103-104.
- Gardner, H. (1983). *Frames Of Mind: The Theory Of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Ghozali. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Goleman (2009). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayati. R. (2008). *Kecerdasan Emosi, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi, Vol. 2, No.1

- Hurlock & Elizabeth B. (1981). *Developmental Psychology Life Span Approach. (Fifth Edition)*. New Delhi: Tata Mc. Graw Hill.
- Julita, Herawaty. D., & Gusri. S.A. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Self Efficacy terhadap Kinerja guru Matematika*. JUPITEK (Jurnal Pendidikan Matematika), Vol. 2 No. 1
- Karmandita & Ngurah. I.G. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi dan Restaurant Legian*. Bali: Universitas Udayana.
- KBBI. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. (2019, 5 Maret) Retrieved from <http://kbbi.web.id/rawat>.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit*. (2019, 14 Agustus). Retrieved from <https://www.persi.or.id/images/regulasi/permenkes/pmk3402010.pdf>.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). *Permenkes No. 44 Tahun 2018*. (2019, 7 Maret). Retrieved from <http://kesmas.kemkes.go.id/perpu/konten/uu/uu-nomor-44-tahun-2009-ttg-rs>.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI.

- Mangkunegara & Prabu. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cet. Ke-10). Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L & Jackson. J.H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Rafidi, Nurliana, Nafi. U, Hutasoit. J, & Rajagukguk. J.S. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kualitatif=f Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan*. *Jurnal Magister Manajaemen*, Vol 3, No.2
- Rahmasari & Lisa. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsan, TBK Citeup*. Semarang: Universitas AKI
- Ratih, Mawar, Wahyu. B, & Suwarsono.B. (2021). *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Volume 7

Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja (Jilid I dan II)*. Jakarta: Prenhallindo.

Robert L, Mathis- Jackson. J.H. (2006). *Human Resource Management (Edisi 10)*, Jakarta: Salemba Empat

Salovey. P & Mayer J. (1990). *Emotional Intelligence.Imagination, Cognition, and Personality*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.

Santrock, J. W. (2012). *Life-span Development. 13 th Edition*. University of Texas, Dallas : Mc Graw-Hill

Selain Kawal Pasien Sampai Sembuh, Ini Daftar Tugas Mulia Perawat. (2019, 10 Maret). *Liputan6.com*. Retrieve from https://www.liputan6.com/health/read/3239869/selain-kawal-pasien-sampai-semuh-ini-daftar-tugas-mulia-perawat?related=dable&utm_expid=.9Z4i5ypGQeGiS7w9arwTvQ.1&utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Sugiyono. (2003). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AlphaBeta, Cet-3

Sumanto. (2002). *Pembahasan Terpadu Statistika dan Metodologi Riset (Buku 1)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Wahyudi, Eko, & Nora. E. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Promotor Produk pada PT. Blue Ocean Heart Kota Malang*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Pendidikan* Vol.1 No. 5, hal. 439-451.

Wiadnyana, Ady. D.G, Gama. G, & Rismawan.P.A.E. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar*. *Jurnal EMAS*, Vol. 2, No. 2

Zebua, Nikmat. S, Siahaan. E, & Erlina. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri terhadap Kinerja Guru SMA*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 3, Nomo