

# HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA PERAWAT PADA PT NUSA LIMA MEDIKA PEKANBARU

Oleh

**Elida Gultom**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jl. HR Subrantas KM 12 Telp (0761)63237 Fax (0761) 63366

E-mail: elidagultom@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

## **ABSTRACT**

*Nurses in charge of serving patients are very susceptible to work stress due to their low emotional intelligence. This study aims to determine whether there is a relationship between emotional intelligence and work stress of nurses at PT Nusa Lima Medika Pekanbaru. The measuring instrument used in this research is the emotional intelligence scale and the work stress scale. The population in this study were nurses at PT. Nusa Lima Medika Pekanbaru, totaling 56 people. The sample technique used is a saturated sample so that a total sample of 56 respondents is obtained where the data collection technique is through a questionnaire conducted online. The data analysis technique used is product moment correlation using SPSS 23.0 for windows. Based on the results of descriptive data analysis, the emotional intelligence of nurses at PT. Nusa Lima Medika is in the moderate level and the work stress of nurses is also in the moderate category. The results of hypothesis testing found that there was a negative correlation between emotional intelligence and work stress of nurses at PT. Nusa Lima Medika Pekanbaru with an  $r$  value of  $-0.487$ . The higher the emotional intelligence of nurses, the lower the work stress of nurses and vice versa.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Job Stress, Nurse*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan rumah sakit dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002).

Pada pelayanan kesehatan tenaga medis sangat berperan terhadap kepuasan pasien (Adisasmito,2008). Pelayanan kesehatan dalam rumah sakit, selain dokter dan bidan, perawat

memiliki posisi yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Peran perawat sangat penting dalam suatu rumah sakit karena perawat merupakan ujung tombak didalam rumah sakit karena perawat langsung berhubungan dengan pasien selama 24 jam. Pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang baik (Kuncoro, 2005). Kunci utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat

mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi (Nursalam,2012).

Menurut Yapentra (2015:181) secara kuantitas perawat adalah tenaga kerja yang lebih dominan di setiap rumah sakit. Jumlah rata-ratanya hingga mencapai 54 % dari keseluruhan tenaga kesehatan di rumah sakit. Dominannya tenaga keperawatan di rumah sakit dapat sangat jelas terlihat, karena hampir setiap ruangan di rumah sakit ditempatkan tenaga perawat untuk merawat setiap pasien yang ada. Dengan jumlah dan penyebarannya yang dominan di rumah sakit, maka tenaga perawat merupakan tenaga kerja yang paling banyak intensitasnya dalam berinteraksi dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Sehingga perawat dapat dikelompokkan sebagai karyawan kontak dalam sebuah perusahaan dan kinerjanya akan mempengaruhi kepuasan pasien dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Perawat dapat dikatakan merupakan tulang punggung pelayanan dan hadir 24 jam sehari untuk merawat dan menjaga pasien. Tanpa perawat tugas dokter akan semakin berat dalam menangani pasien, kesejahteraan pasien juga terabaikan karena perawat adalah menjalin kontak pertama dan terlama dengan pasien, mengingat pelayanan keperawatan berlangsung terus menerus selama 24 jam sehari. Perawat harus selalu siaga selama 24 jam untuk melakukan tugas tugas rutin, dan menghadapi berbagai situasi darurat seperti kondisi kesehatan pasien yang kritis, menghadapi kesulitan keluarga pasien dan sebagainya. (Purwanto dalam Akbar , 2013).

Berprofesi sebagai perawat mempunyai tanggungjawab yang besar dalam memberikan pelayanan professional. Selye dalam Karambut

(2012), mengatakan alasan mengapa, karena profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dihadapi mereka diantaranya : meningkatkan stress kerja, karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien.

Adapun stressor yang mengakibatkan stress kerja perawat menurut Gibson dalam Hasanah,dkk (2019) dan National Institute for Occupational Safety and Health/NIOSH yaitu tipe kepribadian, harga diri, konflik peran, ketidakjelasan peran, konflik dalam dan antar kelompok, beban kerja, tanggungjawab terhadap orang lain dan dukungan sosial. Sementara itu Kinerja perawat sangat ditentukan oleh faktor psikologis perawat yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional sangat penting karena ketika memberikan pelayanan, perawat menemukan tantangan dan berbagai masalah yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakter pasien, beban kerja dll (Al-Assaf,2009). Goleman menyatakan kecerdasan emosi seseorang menyumbang pengaruh besar terhadap komunikasi personal seseorang, orang yang cerdas emosi mampu mengenali emosi, mengendalikan emosi, memotivasi diri, empati dan hubungan sosial maka akan mampu melakukan komunikasi dengan orang lain (Goleman,2009).

Darvish (2011), menjelaskan bahwa para karyawan memiliki kecerdasan emosional tinggi akan menangani stress kerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain. Penelitian ini membuktikan bahwa

kecerdasan emosional telah memiliki pengaruh negative signifikan dengan stress kerja.

Beberapa penelitian menyebutkan, hasil survey dari PPNI tahun 2006 dalam Akbar (2013) menyebutkan sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu.

Kecerdasan emosi selayaknya dimiliki perawat karena bidang pekerjaan perawat selalu berhubungan dengan orang lain, megutamakan kepentingan, kesehatan dan kesejahteraan orang lain. Pengabdian seringkali dituntut dari seorang perawat dalam menjalankan tugas melayani pasien hingga mendapat kesembuhan.

Berdasarkan uraian fenomena yang penulis ungkapkan melalui latar belakang permasalahan dia atas, maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap masalah ini dengan judul : Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Perawat Pada PT Nusa Lima Medika Pekanbaru

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan serangkaian kemampuan, kompetensi dan keterampilan yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi tuntutan dan tekanan yang datang dari luar (Bar-On dalam Hajisabbagh, Fereidooni-Moghadam, Masoudi, & Etemadifar, 2020). Menurut Goleman (Yohanes, dkk, 2019), kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga kesehatan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri,

pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Robbins dan Timothy (2015) juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional kemampuan diri seseorang dalam menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur. Orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk sosial misalnya mengetahui mengapa mereka marah dan bagaimana mengepresiasikan dirinya tanpa melanggar norma akan lebih efektif. Menurut Goleman dalam Gultom (2020) aspek-aspek dari kecerdasan emosional seseorang yaitu 1) Kesadaran diri, 2) pengaturan diri, 3) Motivasi, 4) Empati dan 5) Keterampilan sosial.

### **STRES KERJA**

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang dapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan dikantor, dapat menimbulkan beban yang berlebihan, Sedarmayanti (dalam Niken 2015). Menurut Irham Fahmi,(2017). Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga, jika dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya setelah kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres biasanya disevisisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya yang dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut

Greenberg (Willy dan Sarah,2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja meliputi: a). Faktor efeksi diri, berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk mengelola tingkat kecemasan terhadap situasi yang dihadapinya. b). Faktor kecerdasan emosi, secara umum berhubungan dengan tidak stabilnya emosi individu dengan kadarneuroticism yang tinggi umumnya mudah cemas, khawatir, kurang mampu mengontrol emosinya dan sebaliknya. c). Faktor kepribadian, berkaitan dengan tipe kepribadian dan karakteristik individu dalam menghadapitekanan, misalnya toleransi terhadap hal yang ambiguitas atau ketidakjelasan pada tingkah laku kepribadian. Selain itu Gibson (Niken, 2015) mengatakan bahwa stress kerja terjadi bukan hanya karena konflik saja tetapi faktor-faktor lain yang mempengaruhi diantaranya : konflik peran, kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan.

## **HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA**

Menurut Greenberg (Willy dan Sarah, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah faktor efeksi diri, faktor kecerdasan emosional dan faktor kepribadian. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu mengendalikan tingkat stress karena mereka memahami faktor-faktor penyebab yang berkaitan dengan stress sehingga karyawan tersebut dapat mengendalikan ( Burnett dan Pettijohn, 2015). Salovey dan Mayer (1990), juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dalam situasi

yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan (*stressor*) akan menyadari perasaan mereka sendiri dan lebih mampu mengenali perasaanya.

Hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian sebelumnya antara lain; Karambut (2012), menyatakan kecerdasan emosional yang semakin tinggi sehingga stres kerja semakin menurun. Tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat. Kemudian Goswami (2013), Akbar (2013), Yurista, dkk (2012) juga membuktikan terdapat hubungan negatif signifikan kecerdasan emosional dengan stres karyawan begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Yen dan Atmadji (2003, p. 187-194) bahwa kecerdasan emosi dapat menjauhkan seseorang dari stres dan mengarahkan untuk dapat beradaptasi dengan lebih baik karena individu memiliki kemampuan untuk mengatur emosinya.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat korelasi negatif antara kecerdasan emosional dengan stress kerja perawat pada PT. Nusa Lima Medica Pekanbaru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nusa Lima Medika. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang disebar secara online.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada PT. Nusa Lima Medica yang berjumlah 56 orang. Teknik sampel yang digunakan Sampel Jenuh, dimana semua populasi digunakan menjadi bagian dari sampel.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan, antara lain: analisis deskriptif dengan skala

kecerdasan emosional dan skala stress kerja sedangkan uji kuantitatif dilakukan melalui beberapa tahap yaitu uji validitas, reliabilitas, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov test dan uji linearitas dan untuk teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji korelasi *Product moment*. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa korelasi *product moment* bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel dengan melihat kekuatan hubungan antara variabel dan melihat arah hubungan. Angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Sementara nilai negative dan positif mengidentifikasikan arah hubungan. Arah hubungan yang positif menandakan bahwa pola hubungan searah atau semakin tinggi. Berikut tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r menurut Riduwan (2010:110);

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, kuesioner disebar kepada responden melalui online. Berikut tabel tentang karakteristik responden pada PT Nusa Lima Medika Pekanbaru:

No	Karakteristik	Ket	Jlh	(%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	35.7
		Perempuan	36	64.3
2	Usia	20 - 30 thn	38	67.9
		31 - 40 thn	16	28.6
		41 - 50 thn	2	3.6
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	12	21.4
		S1	43	76.8
		S2	1	1.8

4	Lama Bekerja	< 1 Tahun	1	1.8
		1 < 3 Tahun	12	21.4
		3 – 5 Tahun	28	50.0
		>5 Tahun	15	26.8

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 64,3%. Rentang usia yang paling dominan adalah antara 20–30 tahun yaitu sebesar 67.9% yang menggambarkan bahwa perawat di PT. Nusa Lima Medika berada dalam rentang usia produktif bekerja. Tingkat pendidikan yang dominan pada responden adalah Sarjana yaitu sebanyak 43 orang (76,8%), artinya bahwa perawat memiliki kemampuan dan pengetahuan yang mumpuni dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan tingkat lama bekerja 50% responden bekerja antara 3- 5 tahun. Memiliki pengalaman bekerja lama membuat perawat akan semakin ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut ini deskripsi data penelitian untuk data rerata deskripsi variabel kecerdasan emosional dan stress kerja perawat, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Variabel	Deskriptif			
	Min	Max	Mean	SD
Kecerdasan Emosional	40	55	45	3.96
Stres Kerja	17	57	48.	10.5

Tabel diatas menunjukkan bahwa skor terendah adalah 17 dan skor tertinggi adalah 57. Adapun kategorisasi kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut :

Interval skor	F	Presentasi (%)	Kategorisasi
$x < 40$	8	14	Rendah
$41 \leq x < 50$	44	78.57	Sedang
$51 \leq x$	4	7.14	Tinggi
Total	56	100	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 78,57 % dari 56 total responden berada dalam range  $41 \leq x < 50$  termasuk kategori

sedang. Adapun kategorisasi variabel stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Interval skor	F	Presentasi (%)	Kategorisasi
$x < 37$	4	14.29	Rendah
$38 \leq x < 59$	44	85.71	Sedang
$60 \leq x$	0	0	Tinggi
Total	56	100	

Data hasil penelitian menunjukkan mean 48 dengan standar deviasi 10.5. data hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk skor terendah adalah 17 dan skor tertinggi adalah 57. Berdasarkan hasil kategorisasi 85,71 % jawaban responden berada di range  $38 \leq x < 59$  sehingga termasuk dalam kategori *sedang*.

Berikut Hasil uji validitas dan reliabilitas dari masing masing variabel kecerdasan emosional (X) dan stres kerja (Y) yaitu sebagai berikut:

Variabel	Nilai Korelasi	Ket
<b>Uji Validitas</b>		
Kecerdasan emosional (X)	r-hitung > r-tabel (0,263)	Valid
Stres Kerja (Y)	r-hitung > r-tabel (0,263)	Valid
<b>Uji Reliabilitas</b>		
Kecerdasan Emosional	0.791 > 0.60	Reliabel
Stres Kerja	0.917 > 0.60	Reliabel

Sumber : Data Olah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, pada uji validitas dimana semua pernyataan pada variabel kecerdasan emosional, dan stress kerja perawat dinyatakan valid, hal ini terbukti dimana ditemukan r-hitung > r tabel. Pada uji reliabilitas, diperoleh kesimpulan semua variabel dinyatakan reliabel dimana masing-masing variabel antara lain; kecerdasan emosional dan stress kerja perawat.

Berikut ini hasil Analisis Uji Normalitas yang dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov test, dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji Normalitas K-S adalah sebagai berikut:

Asymp.Sig.(2-tailed)	Ket
0,717	Normal

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar  $0,717 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal artinya persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik akan terdapat hubungan linear antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Jika nilai deviation from linearity sig > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *independent* dan variabel *dependent* dan sebaliknya jika nilai deviation from linearity sig < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel x dan y. kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. jika nilai F hitung < F tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent dan juga sebaliknya jika nilai F hitung > F tabel, maka tidak ada

hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent. Berikut tabel hasil uji linearitas penelitian ini :

Korelasi	F	Deviation from linearity Sig	Ket
Stres kerja* Kecerdasan Emosi	0.976 > 4.28	0,008 < 0,05	Linear

Hasil uji Linearitas menunjukkan bahwa korelasi stress kerja dengan kecerdasan emosional adalah linier. Karena nilai deviation from linearity signifikan  $p < 0,05$  ( $0.008 < 0,05$ ) dan nilai Fhitung < Ftabel ( $0.976 < 4.28$ ) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja perawat.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stress kerja perawat pada PT. Nusa Lima Medika Pekanbaru. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis *product moment* dengan bantuan program SPSS 23 for windows. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel	r	p	Ket
Stres kerja* kecerdasan emosional	-487	0,007 < 0,05	Signifikan

Hasil uji korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -487 menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara variabel kecerdasan emosi dengan stress kerja, nilai ini mengindikasikan pola hubungan antara kecerdasan emosional dan stress kerja adalah berlawanan. Artinya semakin tinggi

keserdasan emosional semakin rendah stress kerja perawat. adapun interpretasi nilai r -487 berada dalam range - 0,400 – 0,599 yang artinya hubungan kecerdasan emosional dengan stress kerja termasuk dalam kategori *cukup kuat*.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif pada skala kecerdasan emosional menunjukkan bahwa kecerdasan emosional perawat termasuk kategori *sedang*. Hasil kategori menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 14 % , kecerdasan emosi sedang sebesar 78,57% dan kecerdasan emosi tinggi sebesar 7,14%. Kategori tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosi pada perawat tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan kecerdasan emosional perawat pada PT Lima Nusa Medika Pekanbaru memiliki kecerdasan emosional tingkat *sedang*.

Kecerdasan antar pribadi merupakan kemampuan untuk memahami orang lain, memotivasi diri, kemampuan bekerja, bekerjasama dengan tim (Goleman, 2009). Tenaga penjualan yang sukses, politisi, guru, dokter dan perawat cenderung memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif pada variabel stress kerja menunjukkan subjek yang memiliki stress kerja yang rendah sebanyak 14,29%, stress kerja sedang sebesar 85,71% dan stress kerja tinggi sebesar 0%. Kategori tersebut menunjukkan bahwa stress kerja pada perawat pada PT Nusa Lima Medika Pekanbaru tergolong *sedang*. Azaba dan Sharaf (2011, p. 8) mengatakan bahwa, jika kondisi stres kerja yang dirasakan karyawan terlalu besar dapat mengancam kemampuannya untuk

menghadapi situasi lingkungan kerja yang pada akhirnya mengganggu aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang menyebutkan adanya korelasi negatif antara kecerdasan emosional dengan stress kerja perawat pada PT. Nusa Lima Medika Pekanbaru terbukti diterima. Hal tersebut dengan stress kerja cukup kuat. Artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin rendah stress kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi, maka semakin tinggi stress kerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar (2013), Yurista, dkk (2012), bahwa terdapat korelasi negatif antara kecerdasan emosional dengan stress kerja perawat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta teori yang mendasari pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dan stress kerja perawat pada PT Nusa Lima Medika berada pada tingkatan *sedang*, dan terdapat korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan stress kerja perawat pada PT. Nusa Lima Medika yang artinya semakin positif kecerdasan emosional perawat maka akan semakin rendah stress kerja yang dialami oleh perawat tersebut dan tingkat hubungan kecerdasan emosional terhadap stress kerja perawat, termasuk dalam kategori cukup kuat. .

## KETERBATASAN

Penelitian ini hanya menggunakan responden yang berasal dari perawat pada PT. Nusa Lima Medika Pekanbaru Riau, yang

menunjukkan adanya korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan stress kerja perawat pada PT. Nusa Lima Medika Pekanbaru. Kekuatan hubungan antara variabel kecerdasan emosi dengan stress kerja dinyatakan dengan nilai  $r$  sebesar -487 hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara kecerdasan emosi

berjumlah 56 perawat dengan penyebaran kuesioner dilakukan secara online sehingga hasil penelitian kurang dapat digeneralisasi secara luas untuk setiap rumah sakit di Indonesia. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian agar tingkat generalisasi penelitian menjadi lebih akurat. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menambahkan satu atau lebih jumlah variabel yang diduga dapat mempengaruhi stress kerja seperti beban kerja, konflik kerja dll.

## IMPLIKASI

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkuat dan mendukung teori serta hasil dari penelitian sebelumnya bahwa terdapat korelasi negatif signifikan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja perawat.. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan PT Nusa Lima Medika tentang pentingnya pemahaman mengenai kecerdasan emosional karyawan guna mengurangi tingkat stress kerja sehingga menghasilkan kinerja perawat yang lebih maksimal. Berdasarkan bukti empiris, perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan cenderung memiliki tingkat stress yang rendah. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional perawat dapat dilakukan melalui *emotional-intelligence workshop* guna membantu perawat agar lebih memahami pemikiran dan perasaan di balik tindakan orang-orang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andewi.N.M.A.Y, Wayan dan Made (2016).Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM TIRTA Mangutama Kabupaten Badung. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.7, 2231-2260.
- Abdillah M.R & Adi Rahmad (2017) Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol.2 No.1. Universitas Lancang Kuning.
- Abdillah, M.R., Anita, R., dan Anugerah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 20(1): 121-141.
- Akbar Noor Sukma (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Pada Perawat. Jurnal Ecopsy, Volume 1, Nomor 1, Desember 2013.
- Azaba, S, dan Sharaf, M.F. (2011). The Effect Of Job Stress On Smoking and Alcohol Consumption. Journal of Health Economic. (1). 15, pp. 43-57.
- Aghdasi, S., A. R. Kiamanesh, dan A. N. Ibrahim. (2011). Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing The Mediatory of Occupational Stress and Job Satisfaction. Procedia Social and behavioral Science, 29: 1965-1976.
- Baharuddin.M.I, Muhammad J dan Andi N.H. (2019) Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas POLRESTABES Makassar. Jurnal Psikologi Volume 5 No 1September. DOI: <https://doi.org/10.26858/talenta.v5il.10633>
- Bashir, U. dan M. I. Ramay. (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. International Journal of Marketing Studies, 2(1): 122-126.
- Darvish, Hassan., Ali Akbar Nasrollahi. 2011. Studying the Relations between Emotional Intelligenceand Occupational Stress: A Case Study at PayameNoor University. Economic SciencesSeries, Vol. 1., No.2. (9), pp. 38 – 49.
- Fahmi, Irham. 2015. Managemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta
- Gultom Elida (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual Dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. Jurnal Ilman: Volume 8, Issue 2. Hal. 33-41.
- Ginanjar Agustian, A. 2009.ESQ Power. Edisi Pertama Arga Publishing. Jakarta.
- Goleman Daniel. 2009. Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional. Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ) PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Goswami, T. G. (2015). Job Stress and Its Effect on Employee Performance in Banking Sector. Indian Journal of Commerce & Management Studies, 6(2): 51-56.
- Hasanah L, Laili & Kurniawan (2019). Sumber Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit, Jurnal JPPNI Vol.03/N0.03, 110 - 128.
- Karambut C.A & Eka. A T.N (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No.3. Universitas Brawijaya.
- Mulyati dan Aiyub (2018) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Pelaksana. JIM FKep Volume III No.4. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

- Nurita D.S, Meta. 2012. “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta-Selatan”. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma.
- Nursalam. (2012). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Keperawatan Edisi 3. Jakarta :Salemba Medika.
- Purwanto, S. (2007) kualitas pelayanan Keperawatan (Online). Jakarta : setiyopurwantoblog
- Resti N & Arsyiani (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosional Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP Di Sanga Sanga, Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Rima dan Maria J. Silaen (2020). Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) dengan Stres di tengah Pandemi Covid-19 pada Masyarakat Cempaka Putih Barat, Jakarta Pusat Jurnal IKRA-ITH Humaniora Vol 4 No 3
- Reska dan Irayani (2008) Gambaran Kecerdasan Emosional Perawat Dalam Berkomunikasi Interpersonal Pada Pasien Di Ruang Rawat Inap Interne Rsup Dr M. Djamil Padang Vol. 5 No. 2 Desember 2018 ISSN: 2502-5236 (Perawat) Jurnal SMART Keperawatan.
- Rivai Veithzal & Ella J S.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Cetakan Ke-4, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins dan Timothy (2015) Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Salemba Empat.
- Suhartini E & Nur Anisa.(2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Lanuang Baji Makassar. Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi (MINDS). Vol 4 No 1, Juni ISSN 2442-4951. UIN Alauddin Makassar.
- Segal, Jeanne.(2000). Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis Untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda, Kaifa. Bandung.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna.(2014). SPSS Untuk Penelitian, Baru Press, Yogyakarta.
- Swansburg RC & Swansburg LC (2001). Pengembangan Staf Keperawatan :Suatu Komponen Pengembangan SDM. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.
- Steven W & Alimatus (2019).Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Karyawan. Jurnal LP3M, Vol.5. No 2, 14-25, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- World Health Organization. (2020). State of The World Nursing 2020: Investing in Education, Jobs and Leadership. Diakses 11 Agustus 2020. <https://www.who.int/publications/i/item/nursing-report-2020>
- Yenti, Machasin dan Chairul (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pekanbaru. JOM FEKOM Vol. 1 No.2 Universitas Riau.
- Yanti, Ida Ayu dan Hary (2020). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (COVID-19) di Bali. Volume 8, Nomor 2. Community Of Publishing In Nursing (COPING). Universitas Udayana.
- Yapentra, Arhipen, 2015, *Analisis kinerja pada perawat RSUD Tipe C di Propinsi Riau*, Jurnal : Daya Saing, Pekanbaru : Kopetif
- Yurista.D, Abu B, Mirza (2013) Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Pada Perawat. Fakultas Kedokteran, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.