

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit X

Delliza Aprilia¹ Machasin² Ahmad Rifqi³

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}
Email: dellizaaprilia19@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit X. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh perawat Rumah Sakit X sebanyak 103 orang. PeneAdapun teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling dimana hanya perawat yang berstatus perawat tetap yang dijadikan sampel yakni sebanyak 83 orang. Data analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Kinerja, Kecerdasan Emosional, Disiplin, Beban

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence, work discipline, and workload on the performance of nurses at X Hospital. This type of research is quantitative research with a population of all nurses of the X Hospital as many as 103 people. The technique used is to use purposive sampling technique, where only nurses who are permanent nurses are used. where only nurses who are permanent nurses are sampled, namely 83 people. Data analysis using multiple linear regression analysis method with the help of SPSS version 25. The results showed that: Emotional intelligence has a positive and significant effect on nurse performance, work discipline has a positive and significant effect on nurse performance, workload has a negative and significant effect on nurse performance, emotional intelligence, work discipline, and workload simultaneously affect nurse performance.

Keywords: Performance, Emotional Intelligence, Discipline and Workload



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar setiap individu. Kesehatan yang baik akan memungkinkan seseorang dapat melakukan aktivitas ekonomi dan sosial sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu upaya peningkatan dan pemeliharaan kesehatan adalah penyediaan fasilitas kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah atau swasta, seperti rumah sakit. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2021 tentang penyelenggaraan bidang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Selain itu, rumah sakit membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang baik sebagai tenaga medis yang diharapkan mampu menangani berbagai masalah yang dihadapi. Keberhasilan dalam memberikan pelayanan secara paripurna melibatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam suatu

organisasi. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam mencapai tujuannya seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Diantara sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah perawat. Jumlah perawat merupakan yang paling dominan diantara tenaga kesehatan yang lain. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan bahwa proporsi tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dengan jumlah 33,3% (Profil Kesehatan Indonesia, 2016).

Pelayanan terhadap pasien membutuhkan pelayanan yang profesional. Dalam hal ini, peranan perawat dalam rumah sakit sangat penting. Pelayanan di masing-masing rumah sakit umum maupun swasta merupakan pelayanan yang berhubungan dengan masyarakat yang membutuhkan pertolongan medis. Perawat adalah salah satu tenaga profesional dibidang kesehatan, yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (Undang Undang Republik Indonesia, No 38, Tahun 2014 Tentang Keperawatan). Perawat bekerja dengan penuh dedikasi dalam melayani pasien, memberikan pertolongan pertama kepada Masyarakat dengan profesionalisme yang tinggi, serta menjalankan tugasnya secara penuh tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan dan keselamatan setiap individu yang membutuhkan bantuan medis. Jumlah pasien yang terus meningkat secara berkala memaksa petugas yang bertugas bekerja lebih keras untuk memberikan pelayanan yang baik. Jumlah pasien yang banyak berpotensi menurunkan mutu pelayanan rumah sakit dan juga dapat berdampak pada rendahnya kepuasan pasien apabila tidak ditangani secara profesional. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor penting dalam setiap bisnis. Jika karyawannya berkinerja tinggi, maka suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya.

Salah satu fasilitas kesehatan di Tanjung Balai Karimun adalah Rumah Sakit X. Rumah Sakit X memiliki visi “menjadikan rumah sakit pilihan utama yang professional dan berdaya saing”. Dimana misi meraka adalah “mewujudkan rumah sakit sebagai aset yang bermanfaat bagi karyawan serta masyarakat Provinsi Kepulauan Riau dan sekitarnya, mewujudkan rumah sakit yang sehat, bertumbuh, dan berbasis teknologi, mewujudkan pelayanan sumber daya manusia yang terpercaya”. Rumah Sakit X senantiasa berusaha melayani pasien dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan pasien nyaman dan puas setelah menggunakan jasa kesehatan pada rumah sakit tersebut. Setiap rumah sakit tentunya membutuhkan perawat yang berkualitas. Perawat yang berkualitas akan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasiennya. Oleh karena itu, kontribusi yang diberikan perawat sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Untuk meningkatkan pelayanan, pembagian *shift* kerja perawat Rumah Sakit X dibagi menjadi 3 *shift* yaitu pagi, siang, dan malam.

Kualitas pada seorang perawat dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja adalah seberapa banyak individu memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan yang berhubungan dengan tujuan strategis. Perhatian terhadap peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit sangat penting agar setiap tugas dan tanggung jawab perawat dapat terlaksana dengan baik. Apabila hal ini kurang mendapat perhatian maka akan berdampak terhadap mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. Untuk mengukur kinerja yang baik dapat disesuaikan dengan pencapaian kerja dan kualitas kerja yang diberikan oleh perawat kepada pasien. Berikut ini adalah data penilaian kinerja perawat pada Rumah Sakit X dalam tiga tahun terakhir. Hasil evaluasi kinerja perawat selama

3 tahun terakhir mengalami penurunan dimana untuk tahun 2021 memperoleh nilai sangat baik sebanyak 62%, pada tahun 2022 memperoleh nilai sangat baik sebanyak 56%, sedangkan pada tahun 2023 memperoleh nilai sangat baik sebanyak 52%. Dari menurunnya penilaian evaluasi kinerja perawat di atas, mencerminkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit X masih perlu di perbaiki. Hal ini tentunya perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan perawat atau HRD Rumah Sakit, karena perawat merupakan bagian dari struktur operasional Rumah Sakit yang mempunyai dampak besar kepada Rumah Sakit. Dimana dampak negatif yang dapat terjadi seperti menurunnya kepercayaan pasien terhadap Rumah Sakit, pasien lebih memilih Rumah Sakit alternatif lain, karena kualitas Rumah Sakit menjadi buruk di mata pasien. Oleh karena itu, kinerja perawat perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen Rumah Sakit. Permasalahan yang berkaitan dengan perawat Rumah Sakit antara lain kecerdasan emosional, kedisiplinan, shift kerja, beban kerja, kinerja dan lain-lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan emosional, pentingnya kecerdasan emosional yang tinggi bagi perawat. Geloman (2015) menyatakan kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengetahui kesadaran diri, pengaturan diri, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (empathy), dan memiliki keterampilan sosial. Pentingnya kecerdasan emosional yang tinggi bagi perawat, karena dalam menjalankan asuhan keperawatan, seorang perawat tidak akan lepas dari sensitivitas perasaan emosi, di tengah tuntutan kerja yang serba cepat, tepat, dan berkualitas. Tidak sekedar bertindak karena emosi lalu mengabaikan perasaan dan keselamatan pasien dan tidak bekerja karena sistem reward, tetapi juga mampu menampilkan peran ekstra melebihi standar minimum yang diharapkan, terutama keterlibatan secara sukarela meringankan masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi rekan mereka. Kecerdasan emosional perawat di Rumah Sakit X masih kurang baik dimana perawat kurang mampu dalam mengendalikan emosi, bersikap judes, merasa tersinggung atas kritikan, jenuh terhadap pekerjaan, dan kurang dalam keterampilan sosial terhadap pasien atau keluarga pasien. Selain kecerdasan emosional, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Apabila seorang perawat mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kedisiplinan perawat berupa pelayanan tenaga paramedis yang meliputi penampilan, sikap dalam menjalankan pelayanannya diantaranya mengenai keterampilan, keramahan, disiplin, perhatian, tanggung jawab yang kurang dalam menangani pasien. Disiplin perawat yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Akibat dari tidak kedisiplinan perawat tentu akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi, selain itu juga mengakibatkan kekacauan dalam siklus kerja. Dari fenomena yang di temukan, di Rumah Sakit X, ternyata kedisiplinan menjadi salah satu masalah yang ada di Rumah Sakit tersebut. Dimana masih terdapat perawat yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan Rumah Sakit, dan tingkat absensi yang berfluktuasi. Hal ini terlihat perawat yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, sehingga kurang efektif dalam bekerja karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Berikut merupakan data tingkat absensi pada tahun 2022-2023. Perawat masih kurang mentaati ketentuan jam masuk kerja dan dapat dikatakan tinggi dengan persentasi karyawan yang datang terlambat selama satu tahun yaitu 2022-2023 terhitung tinggi dengan rata-rata

12,71% dan 13,58%. Menurut flipppo (dalam Putra and Sudharma, 2016) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Keterlambatan perawat dapat mempengaruhi pelayanan kesehatan dan mengganggu kegiatan operasional rumah sakit. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kedisiplinan perawat Rumah Sakit X masih perlu ditingkatkan. Selain kecerdasan emosional dan disiplin kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Pada industri Rumah Sakit, perawat merupakan salah satu tenaga medis yang memegang peranan yang sangat penting dalam dunia kesehatan karena perawat bertugas merawat dan menjaga pasien dengan optimal sesuai dengan standar perawatan yang telah ditetapkan. Kemampuan perawat untuk memberikan praktek keperawatan yang profesional mengalami kendala dengan adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang masuk tiap unit, tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan, jenis tindakan yang diperlukan, frekuensi masing-masing tindakan yang dibutuhkan, rata-rata serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan sesuai dengan uraian tugas yang diberikan.

Dari fenomena yang di temukan, di Rumah Sakit X, ternyata beban kerja masih menjadi salah satu masalah yang ada di Rumah Sakit tersebut. Dimana masih terdapat perawat yang mengeluhkan jumlah perawat yang tidak sebanding dengan jumlah pasien. Dapat dilihat dari kunjungan pasien rawat inap yang selalu berfluktuasi yang akan mempengaruhi tingkat kelelahan perawat. Pada tahun 2018-2023 tercatat pasien yang di rawat mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hal tersebut kurang diimbangi dengan penambahan jumlah perawat ruang inap perawatan sehingga kurang maksimal. Sehingga jika tenaga perawat kurang, maka harus merangkap jam kerja shift dan banyaknya tugas yang tidak bisa dicapai maksimal misalnya mengoreksi berkas-berkas, yang mana jumlah kunjungan pasien semakin banyak. Perawat yang mendapatkan beban kerja melebihi kapasitasnya, cenderung akan menurun kinerjanya. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit X". Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat? Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat? Apakah kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat? Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

Kerangka pemikiran

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja, yang berarti bahwa kecerdasan perawat yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat maka rumah sakit perlu melakukan pelatihan kecerdasan emosi sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan kinerja perawat sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Menurut Geloman (2015) bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan

kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan terhadap tempat kerja mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Adi Mulyo dan Hadi Sunaryo (2018) dalam penelitian di mana kecerdasan emosional memiliki peran penting terhadap kinerja perawat. Penelitian ini mendukung hasil yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Perawat yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan selalu mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di rumah sakit, sehingga akan lebih produktif dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Didukung dengan hasil penelitian yang menguatkan landasan teori tersebut yaitu menurut Noveria Susijawati et al (2017) dalam penelitian yang dilakukan di salah satu RSUD gunung jati kota Cirebon bahwa disiplin kerja perawat dinilai baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini karena adanya penentuan jam kerja yang baik, sosialisasi peraturan yang baik, serta tauladan kepemimpinan yang sangat di segani.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (tarwaka, 2016). Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atas pekerjaan yang diampunya. Setiap rumah sakit selalu menuntut untuk para perawat dalam melakukan pekerjaan harus maksimal, namun jika instansi tidak segera memperhatikan apa yang dikeluhkan oleh perawat maka hal inilah yang disebut sebagai beban kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umi Khasanah & Anggi Saputra (2023) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi kerja yang dialami oleh perawat maka akan mempengaruhi kinerja dari perawat tersebut.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja pada suatu organisasi dapat dijadikan sebagai acuan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Gibson (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Adapun faktor individu yaitu karakter dan etika dimana ini merupakan sifat pribadi seperti kedisiplinan. Selain itu juga terdapat faktor kecerdasan emosional . perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan salah satu faktor organisasi yaitu beban kerja, dimana faktor ini sangat mempengaruhi cara individu bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan pustaka yang diuraikan berkaitan dengan masalah penelitian yang penulis teliti, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis pada penelitian ini:

H₁ Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

H₂ Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

H₃ Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

H₄ Diduga kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Guna menyelesaikan penelitian ini terutama memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu di salah satu rumah sakit yang berada di Kabupaten Karimun di jalan Canggih Putri, Kelurahan Teluk Uma yaitu Rumah Sakit X. Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit X dengan jabatan perawat sebanyak 100 orang perawat. Menurut sugiono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu yang didasarkan pada kepentingan dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Alasan penggunaan teknik tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif (mewakili) sesuai dengan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan. Dalam kasus di Rumah Sakit X Kabupaten Karimun, perawat yang bekerja secara tetap mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih besar karena pengalaman yang mereka miliki, dibandingkan dengan perawat yang tidak tetap/magang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sugiono (2017). Pengumpulan data ini diperoleh dengan cara pengamatan atau survey lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data original seperti penyebaran kuesioner, wawancara langsung dengan perawat dalam hal ini adalah perawat Rumah Sakit X.
2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh atau di kumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Jadi yang merupakan data sekunder adalah data dalam bentuk yang telah jadi dari Rumah Sakit seperti jumlah karyawan, gambaran umum Rumah Sakit X, struktur organisasi, dan tugas pokoknya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka, Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi penelaahan terhadap buku-buku, tulisan ilmiah, catatan, laporan, informasi mengenai Lokasi penelitian dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian.
2. Kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang merupakan karyawan pada Rumah Sakit X.
3. Wawancara, adalah teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan karyawan maupun pimpinan pada Rumah Sakit X yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional, yang terdiri dari kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, berperan penting dalam lingkungan kerja perawat. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu berinteraksi dengan pasien dan kolega secara efektif. Dalam penelitian ini, data menunjukkan bahwa perawat dengan kecerdasan emosional tinggi dapat mengelola stres dan tekanan yang sering muncul dalam pekerjaan, sehingga mereka dapat memberikan perawatan yang lebih baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan terdapat pernyataan yang paling tinggi yaitu "Saya mampu memperhatikan isyarat-isyarat emosi dari rekan kerja dan siap membantu jika dibutuhkan" dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit X mampu menyadari dan peka terhadap perubahan-perubahan dalam suasana hati atau perilaku rekan kerja dan siap memberikan dukungan atau bantuan ketika rekan kerja membutuhkan bantuan atau perhatian, baik secara emosional maupun praktis sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan saling mendukung.

Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kecerdasan emosional berhubungan dengan peningkatan yang signifikan dalam kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar et al (2021) yang menjelaskan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan diri dan emosi merupakan suatu landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan memungkinkan untuk terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang, orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Ketika kecerdasan emosional yang dimiliki dalam kategori rendah akan mengakibatkan penurunan dari kinerja. Hal ini disebabkan karena kecerdasan Emosional yang dimiliki, seseorang mampu untuk beradaptasi dengan tugas-tugas yang dibebankan pada perawat tersebut. Sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih optimal dan berkualitas.

Perawat sebagai profesi yang berorientasi kepada pelayanan jasa memerlukan suatu keterampilan dalam mengelola emosinya. Perawat selalu berhadapan dengan pasien yang memiliki latar belakang, usia serta karakter yang berbeda-beda. Tidak mudah bagi seorang perawat menangani berbagai pasien dengan karakter yang berbeda-beda. Sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang perawat dapat menjadi salah satu yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam menangani pasien-pasiennya. Keterampilan penguasaan emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang bermakna dalam membantu meningkatkan hasil kerja. Hari-hari kerja yang dilalui tanpa menerapkan kecerdasan emosional dapat menimbulkan kebosanan, kurangnya motivasi dan berbagai emosi lain yang berdampak buruk bagi kinerja dalam hal asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien. Kemampuan seorang perawat untuk bisa menghargai dirinya sendiri maupun diri orang lain, memahami perasaan terdalem orang-orang di sekelilingnya, mengikuti aturan-aturan yang berlaku, termasuk kunci keberhasilan bagi seorang perawat di masa depan.

Penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Kharismasyah et al (2021) yang menemukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional perawat maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen rumah sakit. Pelatihan dan pengembangan kecerdasan emosional sebaiknya menjadi bagian dari program pelatihan perawat. Dengan meningkatkan kecerdasan emosional perawat, diharapkan kualitas pelayanan kesehatan dapat meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja adalah perilaku yang mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Dalam konteks perawat, disiplin kerja mencakup ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap prosedur medis, dan tanggung jawab terhadap pasien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan terdapat pernyataan yang paling tinggi yaitu "saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan" dengan kategori baik. Artinya perawat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan pedoman dan regulasi yang berlaku. Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan yang signifikan dalam kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan pendapat Nafiah et al (2018) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga untuk meningkatkan kinerja, maka harus ditingkatkan disiplin kerja setiap perawat agar kinerja yang didapatkan maksimal.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Perawat yang disiplin cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tindakan mereka (Talakua et al., 2020). Mereka bersedia mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas, menanggapi perubahan kondisi pasien dengan cepat, dan bekerja sama dengan anggota tim perawatan lainnya. Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan ketersediaan perawat di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Ketika perawat hadir secara konsisten dan tepat waktu, hal ini dapat memastikan bahwa pasien mendapatkan perawatan yang terus menerus dan tidak terputus. Perawat yang disiplin akan cenderung lebih patuh terhadap prosedur dan protokol yang telah ditetapkan dalam perawatan Kesehatan (Hafidah & Gustini, 2021). Hal ini penting untuk menjaga kualitas dan keamanan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Menurut Saleh (2018) disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang dibebankan kepadanya.

Untuk mencapai hasil kerja yang baik perawat dituntut untuk disiplin dalam bekerja misalnya jam masuk, istirahat, dan jam pulang. Arti disiplin lainnya adalah bagaimana tetap mengerjakan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin di capai, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen rumah sakit. Menerapkan kebijakan yang mendorong disiplin kerja, seperti pelatihan, penghargaan untuk karyawan yang disiplin, dan penerapan sistem monitoring, dapat meningkatkan kinerja perawat. Dengan meningkatkan disiplin kerja, diharapkan kualitas pelayanan kesehatan dapat meningkat, yang berdampak positif pada kepuasan pasien.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan seperti jam kerja, tekanan kerja, atau berupa tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun Masyarakat di sekitarnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, sehingga di peroleh produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan terdapat pernyataan yang paling tinggi yaitu "Pekerjaan yang diberikan kepada perawat melebihi porsi yang sebenarnya sehingga membuat perawat kelabakan dalam melayani pasien" dengan kategori tinggi. Artinya beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kinerja sehingga kualitas kerja perawat tidak opsional. Pada hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit X dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat beban kerja maka semakin menurun kinerja perawat. Artinya beban kerja yang diberikan kepada perawat belum sesuai dengan kemampuan perawat dan menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja perawat.

Beban kerja dapat diukur dari jumlah jam dalam menyelesaikan pekerjaan dan jumlah pasien yang harus dilayani. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan rumah sakit selalu berkaitan dengan pelayanan dan perawatan yang diberikan kepada para pasien. Dengan bekerja di rumah sakit karyawan rumah sakit khususnya perawat harus siap dengan adanya sistem kerja shift yang dituntut ada dalam rumah sakit terlebih adanya shift malam yang mana shift malam merupakan waktu untuk beristirahat dan harus selalu dijaga dalam kondisi apapun sehingga ketentuan perilaku karyawan rumah sakit harus dijaga karena akan berdampak pada kinerja karyawan rumah sakit (Pasaribu et al., 2021). Beban kerja yang berlebihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kesehatan. Umansky dan Rantanen (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah perbandingan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien yang harus ditangani. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pasaribu et al (2021) yang menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli-Nias. Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja. Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah perawat akan menyebabkan adanya overload pada beban kerja perawat. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dan penting untuk manajemen rumah sakit dapat memperhatikan beban kerja perawat dan dapat di evaluasi kemudian dapat diambil keputusan sebaik-baiknya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memperoleh kinerja secara maksimal maka dibutuhkan kecerdasan emosional dan disiplin kerja yang baik serta beban kerja yang sesuai. Menurut Gibson (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu faktor individu (kemampuan dan keterampilan, motivasi, kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, karakter dan etika kerja, adaptabilitas dan fleksibilitas serta kesehatan fisik dan mental), faktor psikologi (persepsi dan sikap, stress kerja, kepuasan kerja, resiliensi), dan faktor organisasi (kebijakan dan prosedur, beban kerja dan kebutuhan sumber daya, kultur organisasi, kepemimpinan dan manajemen, fasilitas dan lingkungan kerja, serta dukungan dan pengembangan). Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengembangkan strategi yang mencakup pelatihan kecerdasan emosional, peningkatan

disiplin kerja, serta pengelolaan beban kerja yang efektif. Dengan pendekatan ini, rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit X dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat maka akan semakin baik kinerja yang dilakukannya dan hubungan tersebut adalah nyata dan tidak terjadi secara kebetulan., Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat berkomunikasi dengan efektif, memahami kebutuhan emosional pasien, mengelola stres, dan bekerja sama dengan tim kesehatan lainnya dengan lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh perawat maka akan semakin baik kinerja yang dilakukannya hubungan tersebut adalah nyata dan tidak terjadi secara kebetulan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang baik memungkinkan perawat untuk mematuhi prosedur, mengelola waktu secara efektif, memberikan perawatan berkualitas, dan terus mengembangkan diri dalam bekerja.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya apabila terjadi peningkatan beban kerja maka akan mengakibatkan penurunan kualitas kinerja perawat hubungan tersebut adalah nyata dan tidak terjadi secara kebetulan.. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kurangnya fokus, yang semuanya dapat mengurangi kemampuan perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas sehingga menurunkan kinerja pada setiap individu perawat.
4. Kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja perawat hubungan tersebut adalah nyata dan tidak terjadi secara kebetulan. Artinya ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja, dimana perawat yang memiliki kecerdasan emosional dan disiplin kerja yang baik serta beban kerja yang seimbang akan memberikan kualitas kerja yang memuaskan yang berdampak positif pada pelayanan di rumah sakit dan meningkatkan kepuasan pasien.

SARAN

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk mendorong peningkatan kecerdasan emosional perawat, pimpinan perlu merancang program pengembangan yang terstruktur, seperti pelatihan soft skills, coaching, dan mentoring, yang fokus pada peningkatan kesadaran diri, pengelolaan emosi, dan keterampilan interpersonal. Selain itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat untuk saling berbagi pengalaman dan memberikan dukungan emosional satu sama lain, sehingga dapat lebih mudah mengatasi tekanan dan tetap fokus pada pekerjaan. Hal ini dikarenakan hasil analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional pada indikator saya mampu mengatasi diri dengan cepat, berpikir jernih serta memusatkan perhatian pada apa yang sedang dikerjakan dari suasana hati yang buruk memiliki nilai rata-rata paling rendah.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja perawat, diperlukan pendekatan yang seimbang antara penegakan aturan dan pemberian motivasi. Selain memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, pimpinan juga perlu memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja

yang baik. Pendekatan positif ini akan mendorong perawat untuk terus meningkatkan disiplin diri dan mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Kemudian pimpinan juga perlu secara aktif mensosialisasikan pentingnya disiplin kerja bagi kualitas pelayanan pasien. Hal ini dikarenakan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja pada indikator saya selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan saya selalu menggunakan seragam kerja serta tanda pengenal saat bekerja memiliki nilai rata-rata paling rendah.

3. Untuk mengelola beban kerja yang baik terhadap perawat, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap beban kerja yang ada, selain mengurangi beban kerja yang berlebihan, pimpinan juga perlu memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai dan berkualitas, seperti memastikan ketersediaan tenaga perawat yang cukup dan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja secara berkala serta menyusun rencana rekrutmen yang sesuai dengan proyeksi kebutuhan di masa depan sehingga beban kerja dapat dibagi lebih merata dan tidak ada yang harus bekerja melebihi batas waktu yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja pada indikator jadwal dan waktu bekerja perawat melebihi dari aturan yang ada memiliki nilai rata-rata paling rendah.
4. Untuk meningkatkan kinerja perawat secara optimal, pimpinan rumah sakit perlu secara proaktif mengevaluasi kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan beban kerja setiap individu. Dengan pemahaman yang jelas tentang kondisi dan kebutuhan perawat, rumah sakit dapat merancang program pengembangan yang lebih terfokus, seperti pelatihan kecerdasan emosional, peningkatan kedisiplinan, dan manajemen beban kerja. Intervensi yang tepat ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja perawat, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien. Dengan demikian, rumah sakit dapat mencapai tujuan jangka panjangnya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, efisien, dan berpusat pada pasien. Hal ini dikarenakan hasil analisis deskriptif variabel kinerja pada indikator perawat dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan memiliki rata-rata paling rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek dan Penelitian*. Unimal Press.
- Arini, B. P. (2021). Pengaruh Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Studi Pada Moslem Baby Day Care). *Jurnal Akmenika*, 18(1).
- Astuti, R., Lesmana, Anugrah, & Prima, O. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal IIman*, 6, 2.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2018). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS Sultan Agung Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*
- Faradila, D. N. (2016). *Pengaruh Stress Kerja, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruamh Rawat Inap RSUD Kota Surakarta*.
- Geloman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Hafidah, K. S., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah

Sakit dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Health Sains*.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husaini, F. ., & Asriyadi, F. (2020). Studi Korelasi Sikap dan Kesiapan Penerapan Evidence-based Practice pada Mahasiswa Profesi Ners UMKT Tahun 2019. *Borneo Student Research*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan* (Pertama).
- Kharismasyah, Ifato Y., Tata, E. E. T. N., & Syah, T. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *Jurnal Manajemen*.
- Khasanah, U., & Saputra, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Bandung. *Jurnal Keperawatan*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya : Teori, Konsep dan Aplikasi*. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlina, Harmadji, D. E., Trinanda, O., Amaliyah, Hapsara, O., Syahputri, A., Habibi, M., Simatupang, S., Irmayani, ni wayan dian, Widjaja, W., P.rengganis, domnina rani, Noor, A., Dj, arifhan ady, & Sarfullah, E. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Moorhead, G., & Griffin., R. W. (2015). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Edisi 9)*. Salemba Empat.
- Mulyo, A. S., & Sunaryo, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat (Puskesmas Ardimulyo Singosari, Kabupaten Malang).
- Nafiah, U. L., Hidayat, Zainul, Brlian, & Aisyah, N. (2018). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada puskesmas labruk kidul kecamatan sumbersuko kabupaten lumajang. *1(2)*.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6, 6.
- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). . Analisis Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli Dengan Kejenuhan Perawat Sebagai Variabel Intervening. *JurnalManajemenTerapandanKeuangan*.
- Patel, C. M. and N. R. (2014). IBM SPSS Exact Tests. *Cytel Software Corporation and Harvard School of Public Healt*.
- Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9)(5524–5553).
- Rannu, M., Ismanto, I., & Kurniadi, H. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU RSB Guluh / BLUD Kolaka SMS Berjaya). *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan*
- Rima, Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2014). *psikologi keperawatan*. Rajawali Pers.
- Sari, D. A. D. C. ., Wijaya, D., & Purwandari, R. (2017). Hubungan Persepsi Mahasiswa tentang Profesi Keperawatan dengan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners di PSIK Universitas Jember. *Jurnal Pustaka Kesehatab*.

- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Siregar, D. A., Girsang, E., Nasution, S. L. R., & Ginting, C. N. (2021). Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Peningkatan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan. *Jurnal Kesehatan Komunitas*.
- So-Hee, P., & Min-Jeong, P. (2018). *The Effects of Emotional Intelligence, Nursing Work Environment on Nursing Work Performance in Clinical Nurses*. 16(5).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat rumah sakit daerah labuang baji makasar. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(1).
- Susijawati, N., Maryam, S., & S, L. H. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Logika*
- Susijawati, N., Maryam, S., & Sulistiowati, L. H. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Logika*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-9*. Prenada Media.
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Umansky, J., & Rantanen, E. (2016). Workload in nursing. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society, October*,
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wilson Bangun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Winasih, R., Nursalam, & K, N. D. (2015). Budaya Organisasi dan Quality Of Nursing Work Life Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr.Soetomo Surabaya.
- Y.S.A, G., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta.