



Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil

Bella Permata Anjali¹, Iriani Ismail^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Keywords:

*Emotional Intelligence,
Workload, Performance.*

This study aims at determining the effect of emotional intelligence and workload on the performance of inpatient nurses at Bangil Regional Public Hospital. This study employed a quantitative study with a total sample of 59 nurses. This study uses quantitative research methods and sampling techniques in this study using random sampling techniques. Data collection techniques used were interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used was validity and reliability test, classic assumption test, regression analysis, and hypothesis testing. Based on the research analysis being carried out, the results showed that (1) Emotional intelligence has a positive and significant effect on performance (2) Workload has a negative and significant effect on performance (3) Emotional intelligence and workload simultaneously have a positive and significant effect on the performance

✉ Penulis Korespondensi*
Iriani Ismail

Email:
Iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI : 10.21107/jkim.v%vi%i.21481

PENDAHULUAN

Dalam masa globalisasi yang terjadi pada saat ini mengakibatkan persaingan di setiap aspek kehidupan semakin ketat, salah satunya adalah persaingan dalam dunia usaha, terlebih lagi dalam bidang jasa yaitu rumah sakit (Yuarto, 2014; Nugroho et al., 2020). Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan karena merupakan asset penting (Safrizal et al. 2020; Faidal, 2020). Berdasarkan Pasal 12 UU Tahun 2009 mengatakan bahwa rumah sakit tersebut memiliki sumber daya manusia yang diantaranya tenaga medis, penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non Kesehatan. Menurut Suhartini (2017) komponen penting dalam sebuah sistem kesehatan merupakan perawat dikarenakan perawatlah yang paling sering bertemu dan berinteraksi dengan pasien secara langsung. Hal tersebut menyebabkan faktor yang sangat penting menentukan sebuah rumah sakit dalam

memaksimalkan kinerjanya adalah kinerja perawat. Adapun jumlah perawat Instalasi Rawat Inap sebanyak 141 orang. Berikut tabel jumlah perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bangil dan banyaknya jumlah pasien serta angka BOR (*Bed Occupation Rate*) atau persentase pemakaian tempat tidur pada satuan waktu tertentu di Instalasi Rawat Inap.

Tabel 1. Jumlah Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil

NO	NAMA RUANG	Jumlah
1	Asoka	21
2	Edelweis	16
3	Melati	43
4	Dahlia	15
5	Teratai	21
6	Anggrek	25
Jumlah		141

Sumber: Bidang Keperawatan RSUD Bangil (2023)

Tabel 2. Jumlah Pasien dan BOR Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil 2019-2021

Tahun	Jumlah Pasien	Tempat Tidur	BOR
2019	26.580	323	59,99%
2020	17.551	323	45,31%
2021	16.613	323	36,93%

Sumber: Instalasi Rekam Medis RSUD Bangil (2023)

Berdasarkan data yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa kuantitas kinerja perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil masih kurang, dikarenakan jumlah nilai BOR yang dimiliki oleh ruang Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil berada di bawah 60% atau di bawah kriteria baku standar nasional mutu pelayanan rumah sakit yaitu sebesar 60%-85% menurut Departemen Kesehatan (2005), kurangnya jumlah beban kerja dapat mengakibatkan perawat atau karyawan mudah merasa bosan dikarenakan perawat kurang bergerak dalam bekerja sehingga mengakibatkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja, hal tersebut dapat mengakibatkan kualitas kinerja yang menurun pula. Padahal Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja seorang karyawan (Safrizal et al. 2020^a; Safrizal et al., 2020^b)

Hasil wawancara *prasurvey* yang dilakukan kepada beberapa pasien dan keluarga pasien, menunjukkan bahwa kinerja perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil masih belum maksimal tingkat kepuasan masyarakat masih kurang untuk pelayanan perawat dan masih banyak keluhan yang perawat terima dalam melayani pasien. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih adanya keluhan terutama mengenai kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat, masih terdapat perawat yang kurang ramah serta masih terdapat perawat yang kurang komunikatif dalam melayani pasien. Masih terdapat beberapa perawat yang meninggalkan tempat kerja di waktu jam kerja sehingga banyak perawat yang melakukan pekerjaan di luar tugas mereka, serta terdapat hubungan kerja yang kurang baik antar sesama perawat, hal ini dikarenakan masih sering terjadi perbedaan pendapat serta miskomunikasi antar sesama perawat. Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil juga masih kurang cepat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga pasien harus menunggu beberapa saat untuk mendapatkan pelayanan dari perawat.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil bahwa terdapat perbedaan waktu dalam *shift* kerja,

dimana jam kerja pada *shift* malam lebih panjang daripada *shift* pagi maupun siang, hal ini dapat mengakibatkan perawat mudah merasa lelah. Administrasi keuangan dalam ruang Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil sudah berjalan cukup lancar, namun masih terdapat kurangnya fasilitas yang ada di Instalasi Rawat Inap seperti kursi tunggu di depan ruangan.

Faktor penentu kinerja perawat salah satunya dapat diukur dengan dilihat dari kecerdasan emosional perawat, hal ini dikarenakan asuhan perawat dilakukan 24 jam selama 7 hari sehingga seorang perawat perlu memiliki kecerdasan terutama kecerdasan emosi. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil, kebanyakan perawat hanya mampu untuk mengenali emosi yang sedang mereka rasakan, namun masih ada banyak perawat yang kurang mampu untuk mengekspresikan, mengontrol, dan menempatkan emosi yang sedang mereka rasakan (seperti rasa marah, kesal, sedih, dll), hal ini disebabkan karena banyaknya keluhan baik dari keluarga pasien maupun pasien itu sendiri, dikarenakan pelayanan yang kurang cepat dan tingginya tingkat kelelahan yang dirasakan perawat. Salah satu perawat Instalasi Rawat Inap juga mengatakan bahwa tidak jarang terjadi perbedaan pendapat antar sesama perawat sehingga menyebabkan motivasi kerja, empati antar sesama anggota perawat, dan kerja sama antar sesama perawat menjadi berkurang sehingga kinerja yang dicapai menjadi kurang maksimal.

Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor lain dalam menunjang kinerja perawat, menurut Nabawi (2019: 175) beban kerja menjadi nilai tambah bagi seorang perawat untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Semangat kerja dilahirkan dari pemberian beban kerja yang baik kepada perawat, dengan semangat kerja yang tinggi maka akan memicu setiap perawat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai etos kerja.

Berdasarkan data nilai BOR yang terdapat pada Tabel 1.2, menurut Departemen Kesehatan (2005) maka dapat dikatakan bahwa standar beban kerja masih berada dibawah 60% atau dibawah kriteria baku standar nasional mutu pelayanan rumah sakit yaitu sebesar 60%-85%, menurut Anwar (2022: 291) apabila beban kerja terlalu berlebihan atau banyak akan menyebabkan karyawan mudah merasa kelelahan dan juga cepat marah, sebaliknya beban kerja yang terlalu sedikit akan menyebabkan karyawan mudah merasa bosan dan kurangnya perhatian pada pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat membahayakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil, masih terdapat beberapa perawat yang sering datang terlambat dan pulang lebih cepat. Selain itu jumlah perawat yang dimiliki Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil sebanyak 141 dapat dikatakan masih kurang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia tiap ruangan, hal ini dapat mengakibatkan perawat merasa kewalahan dikarenakan jumlah tugas tidak sesuai dengan jumlah perawat tiap ruangan. Capaian kerja perawat Instalasi Rawat Inap juga dirasa masih kurang maksimal, hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan dalam suatu ruangan tidak seimbang.

Selain itu, beban kerja perawat dapat dilihat dari jam kerja perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil yang dibagi menjadi tiga *shift*, yaitu *shift* pagi, siang, dan malam. Untuk *shift* pagi dimulai dari pukul 07.00-14.00, untuk *shift* siang dimulai pukul 14.00-20.00, sedangkan *shift* malam dimulai pukul 20.00-07.00. Perawat yang bekerja pada *shift* malam akan cenderung lebih mudah merasa lelah dikarenakan perawat akan mengalami gangguan tidur serta jumlah jam kerja yang lebih panjang daripada *shift* pagi maupun siang, hal tersebut menjadi beban tersendiri bagi perawat.

Berdasarkan uraian tersebut maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif observasi analitik. Menurut Sugiyono (2017: 14) penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Objek penelitian ini diambil pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangil yang berlokasi di Jalan Raya Raci - Bangil, Balungbendo, Masangan, Kec. Bangil, Pasuruan, Jawa Timur 67153. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil yang berjumlah 141 perawat, dengan sampel sebanyak 59 perawat.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner, dan penelitian kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang meliputi kinerja (Y) serta variabel bebas yang meliputi kecerdasan emosional (X_1) dan beban kerja (X_2).

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 275) analisis regresi berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y).

Uji Hipotesis (t)

Menurut Sugiyono (2017: 184) uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai $\text{sig} < 0,1$, nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis.

Uji Hipotesis (F)

Sugiyono (2017: 192) mengemukakan bahwa uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai (R^2).

Tabel 3. Hasil Pengujian

Variabel	Koefisien	T	Probabilitas
Konstanta	42.070	2.623	.011*
Kecerdasan Emosional	1.172	5.933	.000*
Beban Kerja	-1.347	-1.716	.092*
Jumlah	: 59		
R	: .690		
R ²	: .476		
R ² adj	: .458		
F Hitung	: 25.457		
Prob. F	: .000*		

Keterangan: * signifikan pada level 0,01 dan ** signifikan pada level 0,05

Dari perhitungan analisis regresi berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 1,172 dan beban kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar -1,347.

Dari perhitungan uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 5,933 > t_{tabel} 1,6725 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,1 dan beban kerja (X_2) berpengaruh negative dan signifikan dengan t_{hitung} -1,716 > t_{tabel} 1,6725 dengan nilai signifikan 0,092 < 0,1.

Dari perhitungan uji F di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai F_{hitung} 25,475 > F_{tabel} 2,40 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,1.

Dari perhitungan koefisien determinasi, kemampuan variabel kecerdasan emosional (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,458.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat melalui pengujian regresi, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil pengolahan data uji parsial, menunjukkan bahwa t_{hitung} (5,933) > t_{tabel} (1,6725), dengan nilai signifikansi sebesar (0,000 < 0,1), dan dengan nilai positif koefisien regresi sebesar 5,933. Artinya, apabila kecerdasan emosional naik 1 satuan, maka kinerja perawat akan naik sebesar 5,933. Hasil menunjukkan bahwa H_1 diterima. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional seorang perawat, maka semakin tinggi kinerja perawat.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Fitriastuti (2013) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan". Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,307. Hasil hitung menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,615 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Artinya, apabila kecerdasan emosional mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,307.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui pengujian regresi, menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji parsial, menunjukkan bahwa $t_{hitung} (-1,716) > t_{tabel} (1,6725)$, dengan nilai signifikansi sebesar $(0,092 < 0,1)$, dan dengan nilai negatif koefisien regresi sebesar $(-1,716)$. Artinya, apabila beban kerja naik 1 satuan, maka kinerja perawat akan turun sebesar 1,716. Hasil menunjukkan bahwa H_2 diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja seorang perawat, maka semakin rendah kinerja perawat.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Paramitadewi (2017) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". Dari hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar $-0,196$. Hasil hitung menunjukkan t_{hitung} sebesar $-3,481$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, apabila beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar $0,196$.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.

Pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil pengolahan data uji simultan, menunjukkan bahwa $F_{hitung} 5,475 > F_{tabel}$ sebesar $2,40$, nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,1)$, dan dengan nilai positif koefisien determinasi sebesar $0,458$. Hasil menunjukkan bahwa H_3 diterima. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional karyawan dan semakin baik beban kerja yang diberikan pada perawat, maka akan menyebabkan hasil kinerja yang maksimal.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Gandung (2022) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat" menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar $20,942 > F_{tabel}$ sebesar $3,15$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan diketahui pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja sebesar $0,415$ sedangkan sisanya ($0,585$) dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat inap RSUD Bangil, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar $1,172$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat inap RSUD Bangil, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar $-1,716$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,092 < 0,1$. Kecerdasan emosional dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar $0,458$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$.

DAFTAR PUSTAKA

- Faidal. 2020. The Study of Workplace and Work Experiences on Employee Performance. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No.4, pp. 10430 – 10440
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.4, No.2: 103-144.
- Gandung, Muhammad dan Suwanto. 2022. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat. Vol.2: 94–104.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2, No.2: 170–183
- Nugroho, P., Susandini, A., & Islam, D. (2020). Development of madura salt industrialization amid the covid-19 pandemic. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 1621-1636.
- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No.6: 3370–3397.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Usman, I., & Gunarsa, F. A. (2020). The effect of transformational leadership on job satisfaction: The mediation effect of self-efficacy and work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The effect of participatory leadership on performance through psychological empowerment and trust-in-supervisors. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1234-1246.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Eka dan Nur Anisa. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Minds*, Vol 4, No.1.
- Yuarto, S. 2014. Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Universitas Sanata Dharma.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.