

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi Pada Perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo)**

Aditya Prasetyo Wibowo

masadityawibowo@gmail.com

Susni Widjajani, S.E., M.Si.

Budiyanto, S.E., M.Sc.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

Abstrak

Sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan bagi seluruh kalangan masyarakat, rumah sakit dituntut harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pasiennya. Kondisi aktivitas rumah sakit yang serba cepat harus diimbangi dengan ketelitian, menuntut setiap pegawai harus memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk, 1) menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat, 2) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, 3) menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo yang berjumlah 129 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan metode skala *likert* yang masing-masing sudah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : kecerdasan emosional, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja perawat.

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014: 2). Idealnya setiap organisasi harus dapat menyeimbangkan kepentingan dan tujuan bagi anggotanya. Menurut Mangkunegara (2014: 67)

mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan bagi seluruh kalangan masyarakat, rumah sakit dituntut harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pasiennya. Kondisi aktivitas rumah sakit yang serba cepat harus diimbangi dengan ketelitian, menuntut setiap pegawai harus memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Kinerja yang baik serta maksimal dari para pegawai, tentu saja akan sangat berdampak positif bagi kemajuan setiap organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Edison, et. al. (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor personal. Faktor personal tersebut ditunjukkan oleh tingkat keterampilan yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor personal. Faktor personal tersebut ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Salah satu bagian dari faktor personal tersebut adalah kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang.

Goleman (2017: 13) berpendapat kecerdasan emosional merupakan kemampuan-kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sendiri memegang peranan penting dalam kaitannya dengan kinerja seseorang. Goleman (2017: 42) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, sedangkan 80% lainnya diisi oleh kecerdasan-kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional (EQ). Selain itu, orang-orang dengan keterampilan emosional yang cakap kemungkinan besar akan lebih sukses dalam kehidupan, dan mampu menguasai pikiran-pikiran yang mendorong produktivitas mereka termasuk ketika dalam bekerja (Goleman, 2017: 46). Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut jelas bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seseorang.

Sebagai salah satu karyawan rumah sakit yang berhadapan langsung dengan pasien ketika bekerja, kecerdasan emosional amat diperlukan oleh seorang perawat. Hal tersebut disebabkan perlunya kesabaran ekstra dalam merawat orang-orang yang sedang sakit. Belum lagi karakteristik kepribadian yang berbeda-beda dari pasien, tentunya seorang perawat agar mempunyai kecakapan atau kecerdasan emosional yang baik agar tidak mudah stres, tidak mudah marah, serta mampu mengendalikan emosinya dengan baik. Tujuannya jelas agar mampu bekerja secara maksimal sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pasien dan profesional dalam melakukan tugas kedepannya. Sebaliknya, jika seorang perawat tidak mampu mengontrol dirinya ketika bekerja, seperti mudah stress atau marah, hal tersebut tentu saja akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pasien. Jelas hal tersebut tentu akan sangat merugikan tidak hanya bagi pasien tetapi juga bagi dirinya sendiri maupun rumah sakit.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Kasmir (2016: 189-193) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Menurut Gibson, et, al. (2012:102), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya (Gibson et al, 2012: 102). Ketika perawat merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya dalam merawat pasiennya dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebaliknya apabila pegawai saja tidak merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan, maka pegawai akan merasa terbebani atas pekerjaan yang di tugaskan dan akibatnya pekerjaan dapat terbengkalai atau mengalami kendala seperti pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu. Dengan demikian bekerja selain sebagai media untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia, juga merupakan suatu bentuk aktivitas untuk mendapatkan kepuasan diri.

Selain kecerdasan emosional, komitmen organisasional juga merupakan salah satu bagian dari faktor personal yang berpengaruh penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Kasmir (2016: 189-193) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Menurut Mowday (1979: 226) komitmen organisasional mewakili sesuatu loyalitas pasif untuk organisasi, hal ini melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sehingga individu bersedia memberikan kontribusi untuk kesejahteraan organisasi. Komitmen menekankan keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan nilai yang dianutnya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Komitmen dari seseorang terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut Khan et, al, (2010).

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Dalam mempertimbangan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi diharapkan mampu meningkatkan dan menghasilkan kinerja perawat yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu kepala bagian perawat yang dilakukan, fenomena yang terjadi di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo, yang pertama yaitu belum maksimalnya kinerja perawat. Belum maksimalnya kinerja perawat ditunjukkan kurangnya sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimiliki, hal ini dikarenakan padatnya pekerjaan atau beban kerja sehingga perawat mengalami kelelahan kerja. Yang kedua kepuasan kerja belum maksimal disebabkan karena kurang adanya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh perawat yaitu tidak maksimalnya dari sisi reward. Selanjutnya yang ketiga komitmen organisasional yang belum maksimal perlu ditingkatkan kembali agar terciptanya profesionalisme perawat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan membahas dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo)”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat?
2. Apakah ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja perawat?
3. Apakah ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja perawat?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Perawat

Menurut Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2013:4), perawat adalah seseorang yang lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah RI sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan telah disiapkan untuk memiliki kompetensi yang ditetapkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) serta teregistrasi. Perawat dituntut untuk bekerja secara profesional, seorang perawat harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien atau klien yang datang.

Menurut Standar Praktik Keperawatan Indonesia (2005:11) dalam penilaian kinerja perawat mengevaluasi prakteknya berdasarkan standar praktik profesional dan ketentuan lain yang terkait dapat dikelompokkan menjadi lima bagian, yaitu:

1) Pengkajian

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien serta sistematis menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan

2) Diagnosa Keperawatan

Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan

3) Perencanaan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah kesehatan dan meningkatkan kesehatan klien.

4) Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.

5) Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

b. Kecerdasan Emosional

Goleman (2017:42) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, sedangkan 80% lainnya diisi oleh kecerdasan-kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional (EQ). Selain itu, orang-orang dengan keterampilan emosional yang cakap kemungkinan besar akan lebih sukses dalam kehidupan, dan mampu menguasai pikiran-pikiran yang mendorong produktivitas mereka termasuk ketika dalam bekerja (Goleman, 2017:46).

Menurut Salovey dalam Goleman (2017: 56) ada lima indikator kecerdasan emosional, yaitu :

1) Mengenali emosi diri

Kemampuan diri dalam mengenali perasaan diri sewaktu perasaan itu terjadi.

2) Mengelola emosi

Merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dan dorongan hati sendiri.

3) Memotivasi diri sendiri

Kemampuan untuk memberi perhatian dan memberi motivasi pada diri sendiri, baik ketika melaksanakan suatu hal ataupun berada dalam masalah atau kegagalan.

4) Mengenali emosi orang lain

Kemampuan ini merupakan kemampuan merasakan perasaan yang dialami orang lain ataupun disebut keterampilan dalam bergaul.

5) Membina hubungan

Merupakan seni membina hubungan, sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya (Gibson, et al 2012: 102). Menurut Luthans(2006: 243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sebuah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang (Daft, 2006: 263). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya (Gibson, et al 2012: 102).

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Menurut Gibson, et al (2012:102) antara lain:

1) Gaji

Yaitu jumlah yang diterima dan keadilan yang dirasakan dari gaji.

2) Pekerjaan

Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.

3) Kesempatan Promosi

Tersedia kesempatan untuk maju.

4) Pimpinan

Kemampuan pimpinan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

5) Rekan Kerja

Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat, cakap, dan mendukung.

d. Komitmen Organisasional

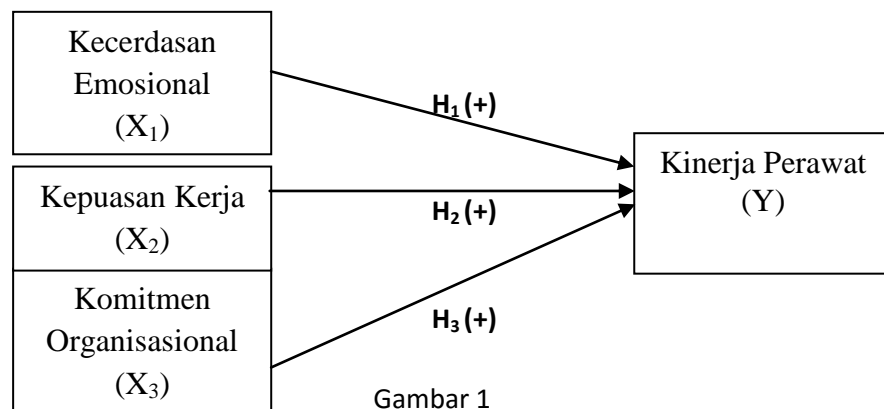
Menurut Mowday (1979: 226) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan adanya keyakinan untuk mengushakan yang tertinggi untuk organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan

keikutsertaan dalam organisasi. Komitmen menekankan keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan nilai yang dianutnya. Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan loyalitas karyawan pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).

Komitmen organisasi menurut Mowday et al (1979) diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi.
- 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Model Kerangka Pikir

Keterangan :

→ = Pengaruh Parsial

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya dan menggunakan informasi tersebut untuk memandu seseorang dalam berpikir dan bertindak (Salovey dan Mayer, 1990: 189). Orang-orang dengan keterampilan emosional yang cakap kemungkinan besar akan lebih sukses dalam kehidupan, dan mampu menguasai pikiran-pikiran yang mendorong produktivitas mereka termasuk ketika dalam bekerja (Goleman, 2017: 46). Bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dan Gani (2014), diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

H₁: Kecerdasan emosional akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya (Gibson, et al 2012: 102). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku yaitu kepuasan kerja (Kasmir 2016: 189-193).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009), Widodo (2006), dan Josiah (2011) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat

Menurut Mowday (1979: 226) komitmen organisasional mewakili sesuatu yang melampaui loyalitas pasif untuk organisasi, hal ini melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sehingga individu bersedia memberikan kontribusi untuk kesejahteraan organisasi. Komitmen menekankan keyakinan

pada organisasi, termasuk tujuan dan nilai yang dianutnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku yaitu komitmen organisasi (Kasmir 2016: 189-193).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Josiah (2011), Tobing (2009), Wirmayanis (2014), Sukmawati dan Gani (2014) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya komitmen organisasi pegawai maka semakin meningkat pula kinerja terbaiknya.

H₃ : Komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat.

E. METODE PENELITIAN

1. Devinisi Operasional

a. Kinerja Perawat (Y)

Menurut Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2013:4), perawat adalah seseorang yang lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah RI sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan telah disiapkan untuk memiliki kompetensi yang ditetapkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) serta teregistrasi.

Indikator-indikator kinerja menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2013:4) yaitu:

- 1) Pengkajian
- 2) Diagnosa Keperawatan
- 3) Perencanaan
- 4) Pelaksanaan Tindakan (Implementasi)
- 5) Evaluasi

b. Kecerdasan Emosional (X₁)

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya dan menggunakan informasi

tersebut untuk memandu seseorang dalam berpikir dan bertindak (Salovey dan Mayer, 1990: 189).

Indikator-indikator berdasarkan dimensi kecerdasan emosional menurut Salovey dalam Goleman (2017: 56), yaitu :

- 1) Mengenal emosi diri (Kesadaran diri)
- 2) Mengelola Emosi
- 3) Memotivasi diri sendiri
- 4) Mengenal emosi orang lain
- 5) Membina hubungan

c. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Gibson, et al (2012:102), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja yang digunakan menurut Gibson, et al (2012:102), yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan
- 3) Kesempatan Promosi
- 4) Pimpinan
- 5) Rekan Kerja

d. Komitmen Organisasional (X_3)

Menurut Mowday (1979) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan adanya keyakinan untuk mengushakan yang tertinggi untuk organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Tiga indikator komitmen yang dikembangkan oleh Mowday (1979) yaitu:

- 1) Keyakinan dalam penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi.
- 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

2. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Menurut Kuncoro (2009:286), untuk menguji valid dan tidaknya item dalam kuesioner maka uji validitas dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan ketentuan jika skor faktornya di atas 0,4 maka secara teoritis dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai *pearson correlation* tiap butir pernyataan variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional bernilai positif dan skor faktornya $> 0,4$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian semua butir pernyataan per-item dan per-variabel pada kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional menghasilkan *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu: Kecerdasan Emosional (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) pada RSUD Dr. Tjtrowardojo Purworejo :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Coeficiens Beta	p-value (sig)	Ket.
Kecerdasan Emosional (X1)	0,321	0,000	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,217	0,005	Positif dan Signifikan
Komitmen Organisasi (X3)	0,371	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 9, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,321 X_1 + 0,217 X_2 + 0,371 X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut :

- a. $b_1 = 0,321$ artinya kecerdasan emosional (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang perawat maka kinerja perawat tersebut juga akan semakin meningkat.
- b. $b_2 = 0,217$ artinya kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang perawat maka kinerja perawat tersebut juga akan semakin meningkat.
- c. $b_3 = 0,371$ artinya komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang perawat maka kinerja perawat tersebut juga akan semakin meningkat.

2. Pembahasan

a. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai beta sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dalam hal ini perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

Kinerja perawat akan semakin baik apabila karyawan tersebut memiliki kecerdasan emosional yang baik pula. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang menjadi lebih efektif dan efisien dalam bekerja sebab mereka mampu memonitor perasaan mereka maupun orang lain, membedakannya kemudian menggunakan informasi tersebut sebagai panduan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kecerdasan emosional dapat ditunjukkan melalui bagaimana seseorang dapat mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Bagi seorang perawat hal tersebut penting mengingat terkadang mereka harus dituntut mengambil keputusan yang cepat tentunya berdasarkan standar yang telah ditentukan dan bukan berdasarkan emosi diri sendiri. Mengelola emosi merupakan keterampilan emosional seseorang dalam mengelola emosi dan dorongan hati sendiri. Hal tersebut penting agar nantinya perawat menjadi tidak mudah stres dan juga tidak mudah marah ketika mengalami suatu masalah baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang dapat mengganggu kinerja mereka sebagai perawat. Memotivasi diri juga merupakan bagian dari kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang. Orang yang memiliki kemampuan memotivasi diri baik ketika melaksanakan suatu hal ataupun ketika berada dalam masalah atau kegagalan, cenderung menjadi lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Mengenali emosi orang lain (empati) juga merupakan bagian keterampilan emosional yang penting dimiliki oleh seorang perawat. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain, sehingga tentu saja akan membuat pasien yang mereka layani menjadi nyaman. Selain empatik, membina hubungan juga merupakan bagian kecerdasan emosional yang perlu dimiliki oleh seorang perawat. Orang-orang yang mampu membina hubungan yang

baik dengan orang lain baik dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan pasien akan membuat kinerja mereka menjadi lebih baik.

Adapun kinerja pada seseorang dapat ditunjukkan melalui target yang dicapai dalam bekerja, kualitas pekerjaan, waktu penyelesaian dan juga taat asas yang dilakukan. Bagi seorang perawat, target yang harus mereka capai ketika bekerja yaitu mereka mampu memberikan perawatan serta pelayanan kesehatan yang baik kepada para pasiennya sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditentukan sehingga nantinya keadaan kesehatan dari pasien tersebut bisa berangsur-angsur pulih. Kualitas perawatan serta pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh perawat kepada para pasiennya juga mutlak diperlukan. Baik buruknya kualitas yang diberikan ketika melakukan perawatan, akan sangat menentukan penilaian kinerja dari perawat tersebut.

Penyelesaian waktu juga merupakan sesuatu yang sangat diperhatikan dalam bekerja. Bagi seorang perawat, hal-hal seperti pengecekan kesehatan, pemberian obat, infus, dan makanan secara tepat waktu menjadi sangat penting bagi perawat. Selain itu, kepekaan dan kecepatan tanggapan seorang perawat dalam merespon kebutuhan pasien juga merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam bekerja. Selain ketiga hal tersebut, taat asas adalah hal yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja seseorang. Bagi seorang perawat, melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan serta standar atau prosedur yang telah ditentukan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Perawat tidak boleh mengambil tindakan semena-mena kepada para pasiennya tanpa sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Hasil penelitian di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, jika kecerdasan emosional seseorang meningkat maka kinerjanya pun akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmawati dan Gani (2014), diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

b. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai beta sebesar 0,217 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinyatakan dapat diterima. dalam hal ini perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

Hasil ini memiliki arti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai seperti gaji yang cukup membuat kinerja perawat melakukan pekerjaannya secara optimal, dukungan organisasi seperti kesempatan promosi yang mudah menimbulkan kinerja perawat yang baik, perhatian pimpinan yang membuat semangat pada perawat untuk melakukan pekerjaan dengan optimal, serta hubungan rekan kerja yang baik akan mendukung sesama perawat untuk melakukan kinerja yang baik

Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat yang dimiliki RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo tinggi atau membaik akan mengalami peningkatan kinerja ketika faktor-faktor kepuasannya terpenuhi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. semakin tinggi kepuasan kerja maka seseorang akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Hal ini menunjukkan penelitian sebelumnya yang dilakukan yang dilakukan oleh Tobing (2009), Widodo (2006), dan Josiah (2011) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

c. Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai beta sebesar 0,31 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinyatakan dapat diterima. Hasil ini memiliki arti semakin meningkatnya komitmen organisasional seseorang seperti keyakinan dalam penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi yang dimiliki perawat akan menimbulkan kinerja dengan baik, kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi, keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja seseorang.

Kinerja perawat akan semakin baik apabila perawat tersebut mempunyai keyakinan dalam organisasi yang kuat disetiap ruangan maupun organisasi rumah sakit, serta setiap perawat ada kemauan seperti meningkatkan kinerja demi organisasi, serta keinginan yang kuat mempertahankan kualitas pelayanan demi meningkatkan keanggotaan dalam berorganisasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi seseorang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Josiah (2011), Tobing (2009), Wirmayanis (2014), Sukmawati dan Gani (2014) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja, yaitu studi pada perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dalam hal ini perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dalam hal ini perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dalam hal ini perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, K.R dan Sawaf, A. 2000. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Daft, Richard. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Anwar, Yohni. Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, Nurjaya dan Sukmawati. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan. Makassar: *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol 3. No 3.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L. Ivancevich, Jhon M, Donelly, James H. Konopaske, Robert. 2012. *Organizations Behavior, Struktire, Processes*. Fourteenth Edition. New York: McGraw-hill Company.
- Goleman, Daniel. 2017. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Hartono, Jogiyanto 2013. *“Metodologi Penelitian Bisnis: salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman”*, BPFE Yogyakarta.
- Josiah, Trisnowati. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi. Lampung: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2. No 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Khan, Muhammad Riaz *et al.* , 2010, The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance”, *European Journal of Social Sciences*, 15 (3): 292-298.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo.2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational behavior, nine edition*, Irwin McGraw Hill, New York.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empa.
- Mowday, RT. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*. Hal 224-227.
- Mowday, RT. 1982 *Employee Organization Linkage: the Psychology of Commitment, Absentism and turOver*, (dalam gibson) Organisasi: Perilaku, Struktur, dan proses, Erlangga. Jakarta.
- Nasution,Hilda Novita.2017. Pengaruh KompetensiFinansialdanGaya KepemimpinanterhadapKinerja Karyawanpada PT. Perkebunan NusantaraIII Medan.*Skripsi*. Univesitas SumateraUtara.
- Priansa, Donni J. 2016. *PerencanaandanPengembanganSumberDayaManusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Sthepen P., dan Coulter, M. 2007. *Manajemen Edisi Kedelapan*. PT Indeks.
- Robbin, dan Judge, T.A. 2009. *Perlaku Organisasi : Organizational Behaviour Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salovey, Peter dan Mayer, John. D. 1990. *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Co., Inc.
- Sekaran, Uma 2003, *Research Method For Business : Skill Building Aproach*, New York USA: John Wiley and Sons, Inc
- Standar Kompetensi Perawat Indonesia Edisi IV. 2013.Jakarta.
- Standar Praktik Keperawatan Indonesia (PPNI). 2005. Jakarta.
- Tobing, DianSulianti K. L.. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Medan: *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 11. No 1.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Untung. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan. Semarang, Vol 1. No 2.
- Wirmayanis, Suryani. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jambi: *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 2. No 3.