



**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi persyaratan mencapai Sarjana Keperawatan

Oleh :

**Naza Khusna Silfiya
NIM : 30901900144**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023



**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG**

SEMARANG

SKRIPSI

Oleh :

Naza Khusna Silfiya

NIM : 30901900144

**PRORGAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

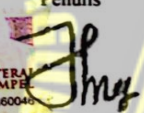
Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini Saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Jika dikemudian hari ternyata Saya melakukan tindakan plagiarisme. Saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya.

Semarang 7 Februari 2023

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Penulis


Ns. Hj. Sri Wahyuni, M.Kep. Sp.Kep
NIDN: 210998007


Naza Khusna Silfiya

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

“Skripsi Berjudul”

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Naza Khusna Silfiya

NIM : 30901900144

Telah disahkan dan disetujui oleh pembimbing pada :

Pembimbing I

Tanggal : 31 Januari 2023

Pembimbing II

Tanggal : 31 Januari 2023


Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., M.Kep
NIDN. 06-2207-8602


Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep
NIDN. 06-0403-8901

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

Disusun Oleh :

Nama : Naza Khusna Silfiya

NIM : 30901900144

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 7 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Penguji I

Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep
NIDN. 0605057902

Penguji II

Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, M.Kep
NIDN. 0622078602

Penguji III

Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep
NIDN. 0604038901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan


Iwan Ardiyaningrum, M. Kep
NIDN. 062208.7403

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
Skripsi, Januari 2023**

ABSTRAK

Naza Khusna Silfiya

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

95 halaman + 2 gambar + 9 tabel + 15 lampiran

Latar Belakang : Kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah etos kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Metode : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, jumlah responden sebanyak 118 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dan diolah secara statistik dengan menggunakan *korelasi spearman*.

Hasil : Penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh hasil 118 responden penelitian, sebagian besar memiliki karakteristik umur 26-35 tahun dengan persentase 66,9%, responden dengan jenis kelamin perempuan 79,7%, responden pendidikan D3 63,6%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun 39,8%. Kecerdasan emosional perawat kategori cukup dengan jumlah 93,2%, etos kerja perawat cukup sebanyak 55,1%, uji spearman hasil nilai p-value 0,000.

Simpulan : Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan nilai p-value 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$) dan keeratan hubungan cukup kuat (0,441) arah hubungan positif.

Kata Kunci : Kecerdasan emosional, etos kerja, perawat

Daftar Pustaka : 47 (2016-2022)

***NURSING SCIENCE STUDY PROGRAM
FACULTY OF NURSING SCIENCE
ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN AGUNG SEMARANG
Thesis, January 2023***

ABSTRACT

Naza Khusna Silfiya

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND
NURSE WORK ETHOS IN SULTAN AGUNG ISLAMIC HOSPITAL
SEMARANG**

95 Pages + 9 tables + 2 pictures +15 appendices

Background : Emotional intelligence is the capacity to recognize one's own feelings and those of others. Emotional intelligence is influenced by several factors, one of the factors that influence emotional intelligence is work ethic. The purpose of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and the work ethic of nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang.

Methods: This study used a quantitative method with a cross sectional approach. Data collection was carried out using a questionnaire, the number of respondents was 118 nurses. This study used a total sampling technique and was processed statistically using Spearman's correlation.

Results: The research that was carried out obtained the results of 118 research respondents, most of whom had characteristics of age 26-35 years with a percentage of 66.9%, respondents with female gender 79.7%, respondents with D3 education 63.6%, respondents with 6-10 years of service 39.8%. The emotional intelligence of nurses in the sufficient category is 93.2%, the work ethic of nurses is sufficient as much as 55.1%, the Spearman test results in a p-value of 0.000.

Conclusion: There is a relationship between emotional intelligence and the work ethic of nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang with a p-value of 0.000 (p-value <0.05) and the relationship is quite strong (0.441) the direction of a positive relationship.

Keywords: Emotional intelligence, work ethic, nurse

Bibliography : 47 (2016-2022)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil alamiin

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya yang tak pernah terputus dan Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” dalam rangka memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulis mendapatkan bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat terselesaikan. Peneliti menyampaikan terimakasih kepada :

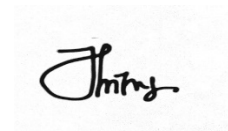
1. Prof. Dr. H. Gunarto,SH., M. Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Iwan Ardian SKM. M. Kep. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung
3. Ns. Indra Tri Astuti, M.Kep, Sp.Kep.An selaku Kaprodi S1 Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung
4. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, M.Kep selaku pembimbing I yang telah sabar meluangkan waktu serta tenaganya dalam memberikan bimbingan dan memberikan ilmu serta nasehat yang bermanfaat dalam menyusun skripsi ini.

5. Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep selaku pembimbing II yang telah membuat saya semangat dalam menyusun skripsi yang baik dan benar, serta telah meluangkan waktu dalam bimbingan.
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta bantuan kepada penulis selama menempuh studi.
7. Kepada orang tua yang saya sayangi, Bapak Hermanto dan Ibu saya Lesyeni yang selalu memberikan dukungan nya serta mendoakan dan memberikan support dan semangatnya kepada saya dalam keadaan apapun.
8. Seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
9. Teman-teman bimbingan Departemen Manajemen Keperawatan.
10. Teman-teman angkatan 2019 prodi S1 Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat membutuhkan saran dan kritik demi kesempurnaannya. Peneliti berharap skripsi keperawatan ini bisa bermanfaat bagi banyak pihak.

Semarang, 22 Desember 2022

Penulis



Naza Khusna Silfiya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRAC</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan.....	6
1. Tujuan Umum.....	6
2. Tujuan Khusus.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Bagi Profesi.....	7
2. Bagi Institusi / Rumah Sakit.....	7
3. Bagi Peneliti.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Kecerdasan Emosional.....	8
2. Etos Kerja.....	12
B. Kerangka Teori.....	20
C. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Kerangka Konsep.....	22

B. Variabel Penelitian.....	22
1. <i>Variabel Independen</i> (bebas).....	23
2. <i>Variabel Dependent</i> (terikat).....	23
C. Desain Penelitian.....	23
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24
E. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
F. Definisi Operasional.....	25
G. Instrumen Alat Pengumpulan Data.....	26
1. Instrumen Data.....	26
2. Uji Instrumen Penelitian.....	27
H. Metode Pengumpulan Data.....	28
1. Data Primer.....	28
2. Data Sekunder.....	29
I. Analisis Data.....	30
1. Pengolahan data.....	30
2. Analisa Data.....	31
J. Etika Penelitian.....	32
1. Lembar persetujuan.....	32
2. Tanpa nama.....	33
3. Kerahasiaan.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	34
A. Pengantar Bab.....	34
B. Karakteristik Responden.....	34
1. Usia.....	35
2. Jenis Kelamin.....	35
3. Pendidikan Terakhir.....	36
4. Masa Kerja.....	36
C. Analisa Univariat.....	37
1. Kecerdasan Emosional.....	37

2. Etos Kerja.....	37
D. Analisa Bivariat.....	37
1. Uji Normalitas.....	38
2. Uji Spearmen.....	38
3. Crosstabulation.....	39
BAB V PEMBAHASAN.....	40
A. Pengantar Bab.....	40
B. Interpretasi dan Diskusi Hasil.....	40
1. Karakteristik Responden.....	40
2. Analisa Univariat.....	46
3. Analisa Bivariat.....	49
C. Keterbatasan Penelitian.....	52
D. Implikasi untuk keperawatan.....	52
1. Profesi.....	52
2. Institusi.....	52
3. Masyarakat.....	53
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	25
Tabel 3.2. Kuesioner kecerdasan emosional perawat.....	26
Tabel 3.3 Kuesioner Etos Kerja Perawat.....	27
Table 3.4 Koefesianen Korelasi.....	32
Tabel 4.1 Distribusi frekuensi usia responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).....	35
Tabel 4.2 Distribusi frekuensi Jenis Kelamin responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).....	35
Tabel 4.3 Distribusi frekuensi Pendidikan Terakhir responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).....	36
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).....	36
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi Kecerdasan Emosional responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).....	37
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi Etos Kerja responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).....	37
Tabel 4.7 Uji Normalitas Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	38
Tabel 4.8 Uji Spearmen Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	38
Tabel 4.9 Tabulasi silang Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat.....	20
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	22



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan izin survai ke RSI Sultan Agung Semarang
- Lampiran 2 Surat balasan permohonan izin survai dari RSI Sultan Agung Semarang
- Lampiran 3 Surat Izin Uji Validitas
- Lampiran 4 . Surat jawaban izin melaksanakan uji validitas
- Lampiran 5. Surat izin pengambilan data penelitian
- Lampiran 6. Surat jawaban izin pengambilan data
- Lampiran 7. *Ethical clearance*
- Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9. Surat permohonan menjadi responden
- Lampiran 10 Surat persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 11 Kuesioner
- Lampiran 12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 13. Hasil Analisa Uji Univariat
- Lampiran 14. Hasil Uji Analisa Bivariat
- Lampiran 15. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan keperawatan pada masa modern berperan serta cukup besar dalam memastikan kualitas pelayanan rumah sakit. Hal ini dikarenakan selama 24 jam, perawat sering berkomunikasi secara langsung bersama pasien. Memberikan pelayanan keperawatan yang diharapkan sendiri sangatlah bergantung pada partisipasi perawat dalam keberhasilan pelayanan yang memuaskan. Kinerja adalah pekerjaan aktual seorang karyawan diukur terhadap standar pekerjaannya (Sudjiati, 2021).

Masyarakat saat ini berupaya memperoleh perawatan kesehatan yang memuaskan untuk diri mereka sendiri dikala sakit. Berdasarkan keperluan utama tersebut, pelayanan kesehatan di Rumah Sakit memiliki kedudukan krusial dalam menyediakan pelayanan berkualitas, mujarab serta tepat, sembari senantiasa mencermati kewajiban sosial. Melalui aspek spiritual, sosial, psikologi, dan biologi, pelayanan yang akan diberikan secara menyeluruh (Suwanto, 2019).

Sejarah telah menunjukkan bahwa negara yang matang menjadi negara maju untuk teknologi tinggi atau informasi dimulai dengan etos kerja yang kuat untuk menjadi sukses. Etos kerja merupakan gambaran tentang watak, sifat, dan perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Burhanuddin, 2016). Perawat dengan kinerja kurang optimal perlu dikaji ulang untuk mengetahui

apakah etos kerja perawat sudah cukup baik atau perlu ditingkatkan lagi. Selama meningkatkan semangat kerja diperlukan adanya sikap yang keras dan keikhlasan diri, karena itu perlu dicari motivasi yang tepat untuk memotivasi dan mengubah sikap individu tersebut. Kemauan untuk bekerja menciptakan hari esok lebih baik dari hari ini membutuhkan ketekunan, kreativitas (Marpaung, 2019).

Perawat dengan etos kerja yang tinggi, akan membentuk perilaku yang bijak serta cekatan, sikap bersemangat, bekerja keras, adil, tidak menyia-nyiaikan waktu selama kerja. Sehingga akan menghasilkan pelayanan yang memuaskan dan lebih dari sekedar yang ditentukan. Berbeda dengan perawat yang mempunyai etos kerja yang rendah akan terlihat seperti dalam bekerja lebih mudah putus asa, kurang disiplin dalam pekerjaan, kurang bekerja sama kurang dan sering mengeluh (Herman Efrizal, 2019).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja, dari segi internal serta eksternal. Contoh faktor internal adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah fungsi jiwa yang menyangkut kesanggupan menyatukan emosi baik dalam diri sendiri maupun orang lain. Seseorang dengan kecerdasan emosional memiliki kemampuan dalam mengenali emosi, mengontrol emosi, dan mendorong diri sendiri serta orang lain. Karena pekerjaan sehari-hari seorang perawat selalu meliputi pikiran dan perasaan, maka setiap tindakan seorang perawat harus mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi (Kili Astarani, 2011). Karena dalam mempercepat kesembuhan pasien diperlukan juga keterampilan manajemen emosi atau kecerdasan

emosional. Sehingga hilangnya kecerdasan emosional dapat menghalang kinerja perawat dalam pemberian pelayanan perawat terhadap pasien (Werdiningsih, 2017) .

Kecerdasan emosional dan etos kerja adalah bagian terpenting dalam suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Melakukan pekerjaan dengan baik seorang perawat dapat mengingat, bahwa kecerdasan emosional adalah seperti kemampuan dan pemahaman tentang emosinya untuk meningkatkan moral sebagai kekuatan pribadi. Oleh karena itu, Rumah sakit perlu mengembangkan sumber daya manusia jika ingin memberikan mutu pelayanan yang memuaskan dan nyaman, seperti dilayani oleh perawat dengan etos kerja dan kecerdasan emosional perawat yang baik (Eko, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa perawat kecerdasan emosional dengan tingkat tinggi mampu menangani stres terkait pekerjaan lebih berhasil, karena akan lebih mudah dalam memahami emosinya, dengan memahami emosi perawat akan mudah mengatasinya dan perawat dapat mengurus pasien dengan baik. Perawat yang pintar dalam mengendalikan emosi juga mampu berhubungan baik dengan diri sendiri maupun orang lain serta dapat memotivasi sendiri. Lain dengan perawat yang mempunyai kecerdasan emosional rendah kurang mampu mengetahui emosinya, dan kurang mampu mengendalikan emosinya sehingga dapat mempengaruhi bagaimana hubungan perawat dengan pasien (Raeissi, 2019).

Antara ciri orang dengan kecerdasan emosional yang rendah yaitu ketidakmampuan dalam memahami emosi orang lain. Mereka memiliki hati nurani yang rendah dan sulit bekerja sama dengan orang lain, hingga cenderung lebih malas dan akan kurang memberikan pelayanan yang baik kepada orang lain, kecenderungan yang terjadi ketika perawat kurang mampu mengelola emosinya (Maitrianti, 2021) .

Hasil penelitian Kili Astarani (2011) di RS Baptis Kediri yang dilakukan pada 38 perawat, diperoleh sebagian lebih besar perawat memiliki kecerdasan emosional dan etos kerja sedang, dengan hasil (85,7%) 12 perawat dinyatakan sedang, dan (62,5%) 15 perawat kurang, (14,3 %) 2 perawat Kecerdasan Emosional Rendah dan Etos Kerja sedang, serta (37,5 %) 9 perawat memiliki Kecerdasan Emosional Rendah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kami memperoleh data penting antara kecerdasan emosional dan etos kerja. Kasus kecerdasan emosional yang tinggi dapat memberikan etos kerja yang baik dalam bekerja, seberapa baik mereka mengendalikan serta memanipulasi emosi mereka. Sebaliknya, kurangnya kecerdasan emosional akan menunjukkan etos kerja yang lemah (Kili Astarani, 2011).

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 25 Mei 2022 di RSI Sultan Agung Semarang tentang kecerdasan emosional dan etos kerja dengan metode kuesioner pada 18 perawat di bangsal Baitussalam 2, Baitul Izzah 1 dan 2, dengan hasil kecerdasan emosional pada 13 perawat (72,2%) menyatakan kecerdasan emosional baik sehingga dapat mengambil keputusan sendiri dengan cepat, dapat menahan emosi dengan baik, pengaturan

diri, kesadaran diri, motivasi, empati, keterampilan sesuai dan 5 perawat (27,7%) menyatakan cukup dalam tidak dapat membuat keputusan dengan cepat, pengaturan diri, kesadaran diri tidak sesuai, serta tidak dapat berinteraksi dengan baik dengan pasien. Dari hasil penelitian etos kerja dengan metode kuesioner 10 perawat (55,5%) menyatakan etos kerja cukup perawat mampu mengetahui pekerjaan dan profesinya mulia, 5 perawat (27,7%) menyatakan etos kerja baik karena perawat mampu melaksanakan dengan seluruh pikiran serta kerendahan hati dalam melaksanakan pekerjaannya, 3 perawat (16,6%) dikategorikan kurang dalam adanya sikap tanggung jawab, sifat selalu bersyukur, tekun, tidak menyalahgunakan waktu.

Maka dapat ditemukan beberapa seseorang perawat masih mempunyai kecerdasan emosional dan etos kerja yang rendah, Karena perawat dengan semangat kerja yang rendah lebih mudah frustrasi, kurang disiplin dan mengeluh karena pekerjaan seringkali tidak dapat mengendalikan emosinya, maka untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pengelolaan emosi untuk menstabilkan emosi perawat ketika menghadapi pasien atau tekanan pekerjaan agar tidak mempengaruhi tindakan keperawatan serta keputusan yang tepat untuk pasien.

Berdasarkan dari apa yang telah diuraikan diatas, topik berkaitan pertanyaan etos kerja yang berkaitan dalam hal kecerdasan emosional dalam pelaksanaan suatu pekerjaan oleh perawat sangat menarik untuk diteliti. Dikarenakan hal tersebut, peneliti berniat untuk meneliti secara spesifik apakah

terdapat Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

B. Rumusan Masalah

Rumah sakit adalah instansi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya pelayanan medis perorangan secara holistik. Dalam pengelolaan pelayanan kesehatan, rumah sakit harus menyediakan pelayanan kesehatan yang aman, berkualitas serta efektif berdasarkan standar pelayanan rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang diberikan harus berfokus pada kenyamanan dan keselamatan pasien. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien maka perawat harus mempunyai kecerdasan emosional dan etos kerja yang tinggi. Kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja perawat. Sehingga keberhasilan kecerdasan emosional akan dapat memenuhi salah satu indikator peningkatan etos kerja perawat. Permasalahan pada fenomena yang diuraikan dalam latar belakang masalah diatas. Dikarenakan hal tersebut, peneliti berniat untuk mengetahui “bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat rumah sakit islam sultan agung semarang ?”

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara tingkat kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tingkat kecerdasan emosional di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- b. Mengidentifikasi tingkat etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- c. Menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Profesi

Manfaat bagi profesi ialah dapat jadi bahan pertimbangan atau acuan meningkatkan kecerdasan emosional oleh perawat. Serta dapat memberikan masukan kepada perawat khususnya dalam meningkatkan kecerdasan emosional dalam semangat kerja.

2. Bagi Institusi / Rumah Sakit

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan agar mampu menjadi dasar dalam melakukan pengembangan program manajemen keperawatan
- b. Memberikan arah bagi pengembangan dan peningkatan program kecerdasan emosional

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan berkaitan hubungan tingkat keberhasilan kecerdasan emosional dengan menaikan etos kerja perawat

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kecerdasan Emosional

a. Definisi kecerdasan emosional

Psikolog John Mayer dari University of New Hampshire dan Peter Salovey dari Harvard University Pada tahun 1990, menyampaikan definisi kecerdasan emosional dan membuat mutu emosional yang bisa jadi penting akan sesuatu kesuksesan. Mayer dan Salovey memutuskan kecerdasan emosional (*EQ*) adalah pusat bagian dari kecerdasan sosial yang mengaitkan potensi pada orang lain, memperbaiki secara keseluruhan serta memanfaatkan informasi dengan tujuan menuntun tindakan serta pikiran (Sheiva, 2020).

Konsep kecerdasan emosional lebih dahulu bersumber dari Thorndike tentang kecerdadan sosial pada tahun 1920 yang terbagi menjadi tiga yaitu kecerdasan abstrak (keahlian untuk menguasai serta matematis, logis serta bahasa), kecerdasan spesifik (keahlian menguasai serta menyalahgunakan objek), kecerdasan sosial maupun keahlian dalam memahami serta berinteraksi dengan orang lain (Sudrajat & Widiarti, 2021).

Berdasarkan para ahli definisi kecerdasan emosional diantaranya sebagai berikut :

- 1) Menurut Cooper dan Sawaf kecerdasan emosional merupakan keahlian dalam memahami, merasakan serta mempraktikkan energi serta kepekaan secara aktif, emosi sebagai akar informasi, hubungan, tenaga, serta efek yang manusiawi.
- 2) Menurut Harmoko kecerdasan emosional didefinisikan potensi guna mendorong diri sendiri, potensi untuk mengidentifikasi orang lain, dan membangun ikatan bersama orang lain secara tepat.
- 3) Menurut Dio menjelaskan kecerdasan emosional pada pekerjaan ialah keahlian dalam mengenali perihai yang orang lain rasakan seperti kepada atasan, rekan sejawat, bawahan serta pasien, sehingga keahlian kecerdasan emosional termasuk cara cepat untuk menangani permasalahan.

Dapat disimpulkan menurut beberapa ahli maka kecerdasan emosional merupakan kekuatan dalam memahami, mengidentifikasi, mengecapi, mengurus serta mengetahui baik perasaan individu lain maupun diri sendiri dan dapat mengaplikasikannya di kehidupan sosial serta pribadi.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

(Afnuhazi, 2019) mengemukakan Kecerdasan emosional dilihat atau diukur dari beberapa indikator. Indikator kecerdasan emosional adalah seperti di bawah :

1) Kesadaran diri (*self awarness*)

Kesadaran diri atau pemahaman diri merupakan kecakapan dalam mengenali hal yang dialami dirinya serta digunakan bertujuan mengarahkan dalam mengambil keputusan diri sendiri, mempunyai pembandingan yang nyata akan keahlian diri serta keyakinan diri yang tinggi.

2) Pengaturan diri (*self management*)

Pengaturan diri merupakan kecakapan seseorang untuk mengawal serta mengelola emosinya sendiri melalui cara memberi kesan baik terhadap kinerja tugasnya. Mempunyai kesadaran, dan dapat menanggukkan kesenangan sebelum tujuan tercapai serta memiliki kemampuan untuk sembuh dari tekanan emosional.

3) Motivasi diri (*self motivation*)

Motivasi adalah tekad yang tertinggi ketika menjalankan serta memimpin diri ke tujuan, menolong pengambilan ikhtiar, dan berhasil bergerak serta dapat bertahan dan bangun dari kekalahan dan kekecewaan.

4) Empati (*empathy*)

Empati merupakan kecakapan dalam memahami hal yang dialami orang lain, untuk dapat mengerti sudut pandang orang lain, meningkatkan kepercayaan dalam jalinan, dan dapat beradaptasi dengan bermacam jenis jalinan.

5) Keterampilan sosial (*relationship management*)

Keterampilan sosial merupakan kecakapan dalam mengelola emosi sebaik mungkin saat berkomunikasi dengan orang lain. Dapat memahami kondisi dengan bijak, berkomunikasi dengan mulus, sehingga memanfaatkan keterampilan tersebut dalam mempengaruhi, menuntun, musyawarah, menyelesaikan konflik, dan kerja sama kelompok.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Terdapat faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seperti di bawah ini (Maitrianti, 2021) :

1) Lingkungan keluarga, karena antusiasme keluarga atau rumah adalah sekolah pertama dalam memahami emosi. Kehidupan emosional yang terjaga dengan baik antar anggota keluarga dapat mempengaruhi perilaku setelahnya misalnya : tertib, tanggung jawab, empati. Hal- hal seperti ini mempermudah dalam mengatasi serta melalui permasalahan yang dihadapi setelahnya, serta menjauhkan sikap negatif dan kasar.

2) Lingkungan Non Keluarga, seperti lingkungan kerja serta lingkungan masyarakat.

d. Ciri-Ciri Individu yang Memiliki Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tergolong dalam kecerdasan intelektual. Dalam mengidentifikasi jenis kecerdasan emosional itu sendiri, seseorang harus menjalani tes kecerdasan emosional untuk

mengetahuinya. Berdasarkan individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai ciri-ciri yaitu (Al-Hamdan, 2021):

- 1) Kemampuan mendorong dalam menyemangati diri sendiri, serta mampu bertahan dalam menghadapi kegagalan.
- 2) Memiliki kemampuan untuk mengontrol desakan hati, agar menghadapi suatu kesenangan secara tidak berlebihan.
- 3) Dapat menjaga suasana hati serta mencegah beban stress menggagalkan kecakapan berpikir seseorang.
- 4) Kemampuan dalam berempati dengan orang lain serta ingat untuk selalu berdoa.

2. Etos Kerja

a. Definisi etos kerja

Istilah etos secara etimologis bersumber dari bahasa Yunani yaitu bermaksud “Tempat tinggal”. Berawal dari tempat tinggal menjelaskan kebiasaan atau adat istiadat. Seiring waktu, semakin berkembang menjadi lebih kompleks menjadi “keyakinan yang membimbing individu atau kelompok” (Dachi & Lase, 2020).

Menurut Anaroga *work ethics* atau yang biasa diartikan dengan etos kerja adalah sikap serta pandangan suatu kelompok atau individu terhadap pekerjaan, atau lebih sering dikatakan bahwa seseorang dalam memandang pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai untuk kebanyakan orang, etos kerjanya cenderung lebih tinggi (Ghozali et al., 2016). Namun, sikap terhadap pekerjaan sebagai hal yang tidak

berharga, maka etos kerjanya akan rendah. Menurut Franz Magnis-Suseno, etos merupakan semangat serta sikap batin yang konstan dari seseorang maupun kelompok yang memiliki nilai moral serta tekanan moral tertentu (Abdullah, 2020).

Etos kerja menurut Sinamo adalah perilaku khusus dari suatu komunitas atau organisasi yang termasuk prinsip dan standar, keyakinan, aspirasi, sikap, kode perilaku, kode moral, kode etik, semangat dasar, motivasi, dan karakteristik utama. Yaitu perilaku positif yang sesuai dengan kepercayaan dasar diikuti dengan tanggung jawab penuh ke pola kerja yang terstruktur (Faraby, 2016).

Berdasarkan pemikiran ahli tersebut secara praktis dan etimologis, etos kerja adalah pendapat atau keyakinan yang melekat pada diri individu yang selalu dikaitkan dengan pekerjaan, keyakinan tersebut akan menciptakan sikap dan perilaku tertentu ketika individu tersebut melakukan pekerjaannya adalah sesuatu yang baik untuk menambah mutu hidupnya serta mempengaruhi sikapnya di tempat kerja (Grabowski et al., 2021).

b. Indikator Etos Kerja

Menurut Darodjat, beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur etos kerja baik itu dalam kondisi rendah maupun tinggi dapat dilihat diantaranya (Pratopo, 2021) :

1) Kerja keras (*hard work*)

Dalam bekerja perlu memiliki keutamaan sifat kerja keras guna menggapai tujuan yang ingin diraih. Memiliki kemampuan menggunakan waktu secara maksimal walaupun terkadang tidak mengetahui jarak, waktu, kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin (*discipline*)

Sikap menghargai, menghormati, serta menaati peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis serta kemampuan untuk melaksanakan serta tidak menyangkal mendapatkan sanksi atas pelanggaran tugas serta hak yang diberikan.

3) Jujur (*honest*)

Kejujuran adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.

4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Memperlakukan pekerjaan bahwa yang dilakukan adalah hal yang mesti dilaksanakan dengan tekun serta sungguh-sungguh.

5) Rajin (*diligent*)

Dengan munculnya kebiasaan seseorang dalam mempertahankan serta memperbaiki kinerja yang diperoleh. Rajin di tempat kerja berarti mengembangkan kelaziman kerja yang baik.

6) Tekun (*persistent*)

Tekun bermaksud kerja keras, belajar, usaha, bersungguh-sungguh. Orang yang bekerja secara konsisten merupakan orang yang tekun, tahan terhadap kebosanan serta ingin belajar melalui kesalahannya sendiri serta orang lain pada masa lalu supaya tidak mengulangnya lagi.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi etos kerja (Badriati, 2021)

1) Agama

Agama yakni hal yang bisa dipengaruhi pola hidup para pengikutnya. Cara bertindak serta berpikir seseorang dipengaruhi dengan ajaran agama yang diikuti oleh seseorang yang serius dalam kehidupan beragama.

2) Budaya

Hal-hal seperti sikap mental, kedisiplinan, keteguhan serta semangat kerja masyarakat juga disebut dengan ciri budaya, serta ciri budaya dalam operasional disebut juga dengan etos kerja. Kualitas ciri tersebut juga dipilih oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang berkaitan.

3) Sosial politik

Etos kerja dalam kelompok masyarakat dipengaruhi oleh terdapat tidaknya struktur politik yang mempengaruhi orang untuk berusaha dan menggunakan sepenuhnya hasil kerja keras.

4) Kondisi Lingkungan

Lingkungan alam yang mendukung juga dapat mempengaruhi orang-orang di dalamnya dalam membuat usaha dan mengelola serta mengambil keuntungan serta memunculkan hal baru dalam membantu meningkatkan taraf hidup di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang tinggi mampu menjadikan orang bekerja keras.

6) Struktur Ekonomi

Tingkat etos kerja dalam masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu mendorong anggota masyarakat dalam berusaha dan menggunakan sepenuhnya hasil kerja keras.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Orang yang memiliki motivasi yang besar karena etos kerja merupakan visi serta sikap yang didasarkan pada nilai –nilai yang dipercayai seseorang.

d. Ciri – Ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang memiliki dan meyakini etos kerja dapat terlihat pada sikap serta perilaku seseorang dilandasi oleh kepercayaan yang begitu dalam bahwa bekerja adalah ibadah serta memiliki prestasi yang membanggakan, begitu juga dengan ciri ciri orang yang mempunyai etos kerja berdasarkan (Ginting, 2016) :

1) Memiliki Jiwa Kepemimpinan

Kapasitas yang dimiliki seseorang adalah kecakapan dalam bertahan serta memanfaatkan perannya hingga kehadirannya berdampak pada lingkungan, karena puncak seorang pemimpin adalah orang yang berkarakter tinggi.

2) Tidak pernah Merasa Puas

Bagi seseorang yang mempunyai sikap tidak puas, hal ini dapat diartikan sebagai seseorang yang tidak mudah menyerah, dan mudah putus asa dalam setiap masalah yang dihadapi

3) Menghargai Waktu

Kemampuan untuk menetapkan target atau tujuan, membuat rencana kerja, serta mampu membuat evaluasi dari setiap hasil kerjanya..

4) Efisien

Efisien dalam etos kerja adalah sikap menjauhkan sesuatu yang mampu merugikan bersama dalam segala hal pekerjaan yang dilakukannya.

5) Kemauan Untuk Mandiri

Seseorang yang berkemauan mandiri dengan jiwa mandiri dapat menghasilkan banyak keberhasilan atas usaha yang telah dicapai dalam bekerja.

6) Ulet Dan Pantang Menyerah

Keuletan adalah aset besar untuk menghadapi setiap tantangan atau tekanan di dunia kerja.

7) Kecanduan Kejujuran

karena kejujuran ini adalah suatu hal yang datangnya dari dalam hati dan pemikiran yang baik, bukan datang dari luar.

8) Memiliki Komitmen

Memiliki komitmen dalam bekerja ialah keyakinan yang tertanam begitu kuat sehingga menyebabkan seluruh hatinya mengarahkan perilakunya ke arah tertentu yang diyakininya.

e. Manfaat Etos Kerja

Berikut adalah manfaat etos kerja (Azizah, 2021) :

1) Menciptakan Suasana Kerja Yang Nyaman

Karena lingkungan kerja merupakan hal yang mendorong semangat kerja atau etos kerja, tentunya semua orang yang terlibat

dalam lingkungan kerja akan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, tepat waktu dan sesuai target, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

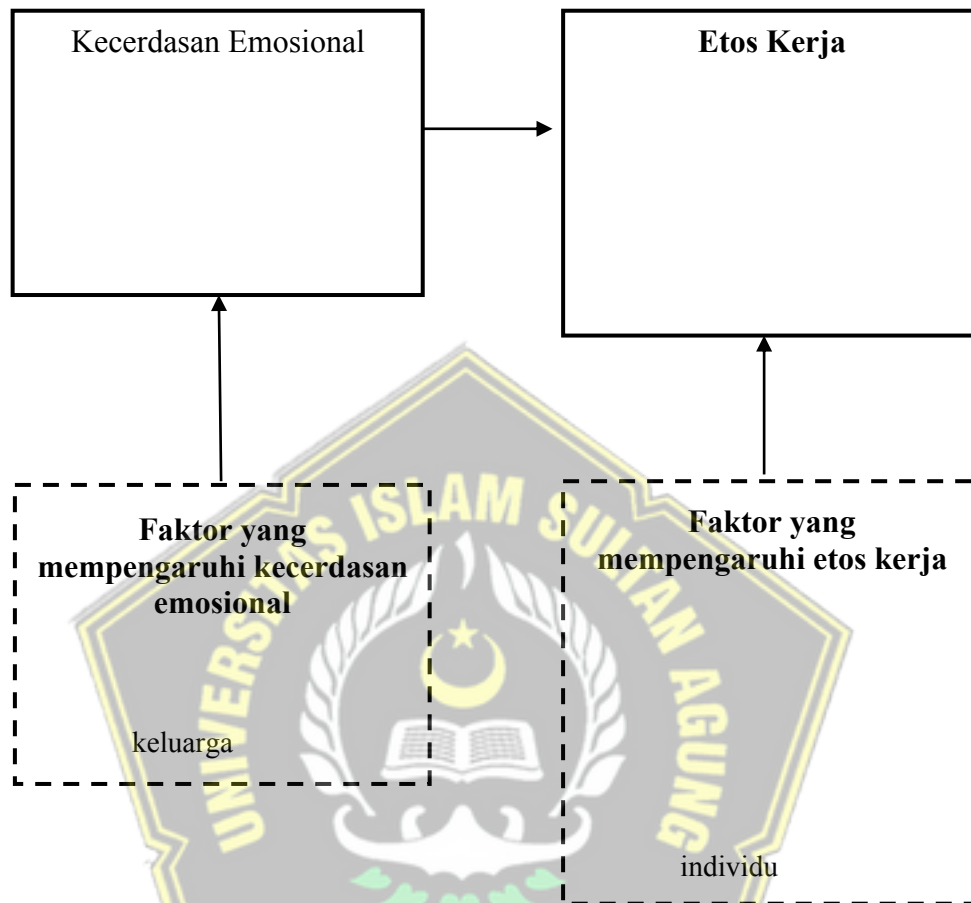
2) Menciptakan Kekompakan Dalam Bekerja

Etos kerja yang tinggi akan menciptakannya kekompakan dalam bekerja, karena dalam suatu tugas kelompok, semua anggota mempunyai etos kerja tinggi maka dapat dipastikan tim tersebut akan kompak dan harmonis serta otomatis pekerjaan pun dapat selesai dengan baik dan dengan hasil yang memuaskan. Sebaliknya tim dengan orang yang bermalas-malasan maka pastinya pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik.

3) Meningkatkan Kerja Sama

Etos kerja berdampak positif terhadap cara seseorang bekerja, ketika setiap orang memiliki etos kerja maka setiap orang akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan meningkatkan kerjasama tim sehingga tidak ada lagi orang yang tidak mengerjakan tanggung jawabnya atau melimpahkan kepada temanya.

B. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat

Sumber : Goleman 2019, Maitrianti 2021, Pratopo 2021, Ginting 2016

Keterangan:

————— : Area variabel yang diteliti

----- : Area variabel yang tidak diteliti

C. Hipotesis

Ha : Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang .

Ho : Tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

Merupakan kerangka konsep yang menghubungkan variabel independen dengan dependen, kerangka konsep berhubungan menghubungkan suatu konsep yang akan diteliti. Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka yang dibahas pada bab 2, kerangka konsep penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut ini :



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Keterangan :

: Variabel yang akan diteliti

—————→ : Ada hubungan

B. Variabel Penelitian

Variabel dalam sebuah penelitian ditentukan oleh peneliti yang akan diteliti, bertujuan mendapatkan data yang relevan dan dapat digunakan dalam mengambil kesimpulan. Maka Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. *Variabel Independen* (bebas)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mengakibatkan munculnya *variabel dependen* atau terikat (Sugiyono, 2016). Variabel *Independen* (bebas) yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional.

2. *Variabel Dependent* (terikat)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya *variabel independen* (bebas) (Sugiyono, 2016). Variabel *Dependent* (terikat) yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Etos kerja.

C. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional* dimana pengumpulan data dilaksanakan secara serentak pada waktu yang sama dengan mempelajari faktor resiko dengan efek atau akibat (Raihan, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah total keseluruhan dari anggota yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti (Raihan, 2019). Populasi pada penelitian ini yaitu Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan

Agung Semarang yaitu di ruangan baitussalam 1 dan 2, baitunnisa 1 dan 2, baitul izzah 1 dan 2. sejumlah populasi penelitian 118 orang

2. Sampel

Sampel adalah wakil atau total sebagian populasi yang akan diteliti. (Raihan, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *total sampling*. *Total Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari seluruh total populasi. Sehingga sampel untuk penelitian ini sejumlah 118 responden.

a. Kriteria inklusi

Kriteria inklusi adalah kriteria dimana populasi dalam penelitian sanggup untuk dijadikan sampel penelitian yang memenuhi syarat (Khoiri & Hermastutik, 2014), yaitu :

- 1) Perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang .
- 2) Perawat yang bersedia menjadi responden.

b. Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah kriteria pada suatu anggota yang tidak dapat dijadikan suatu subjek penelitian disebabkan tidak memenuhi syarat sebagai sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Perawat pada saat penelitian sedang sakit.
- 2) Perawat pada saat penelitian sedang dalam masa cuti.
- 3) Perawat pada saat penelitian sedang didelegasikan diluar kota.

E. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini akan dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di ruangan baitussalam 1 dan 2, baitunnisa 1 dan 2, baitul izzah 1 dan 2. Waktu penelitian akan dijalankan pada bulan September – Desember 2022.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan gambaran untuk peneliti tentang variabel yang akan di ukur dan menentukan metode yang akan digunakan untuk menganalisa data.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi peneliti	Cara ukur	Hasil ukur	Skala
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional bagi perawat merupakan kemampuan perawat dalam memahami, mengidentifikasi, merasakan, mengelola dan membina perasaan diri sendiri serta orang lain dan mengaplikasikan dalam kehidupan pribadi dan sosial. Indikator : 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi diri 4. Empaty 5. Ketrampilan sosial	Alat ukur : menggunakan lembar kuesioner dengan 11 pernyataan, dengan skor: sangat sesuai: 4, sesuai:3, tidak sesuai:2, sangat tidak sesuai 1.	Hasil penelitian dikategorikan menjadi 3 Baik : 33-44 Cukup: 23-33 Kurang 11-22	Ordinal
Etos Kerja	Sikap individu atau kelompok untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif untuk meningkatkan kualitas hidupnya, sehingga mempengaruhi perilaku kerja. Indikator : 1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Rajin 6. Tekun	Alat ukur : menggunakan lembar kuesioner dengan 13 pernyataan, dengan skor: sangat sesuai 4, sesuai:3, tidak sesuai:2, sangat tidak sesuai 1.	Hasil penelitian dikategorikan menjadi 3 Baik : 40-52 Cukup: 27-39 Kurang 13-26	Ordinal

G. Instrumen Alat Pengumpulan Data

1. Instrumen Data

- a. Kuesioner A, berisi tentang biodata responden meliputi inisial, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan pekerjaan.
- b. Kuesioner B, berisi tentang kecerdasan emosional perawat menurut (Ulfiani, 2018) yang terdiri dari indikator kecerdasan emosional yaitu keterampilan sosial, empathy, motivasi diri, pengaturan diri, dan kesadaran diri. Kemudian responden mengisi jawaban dengan memberikan tanda berupa *checklist*(√) dalam kolom yang sudah disiapkan dengan pilihan jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai. Berjumlah 15 item pernyataan dengan jumlah bobot dikategorikan masing-masing kuesioner dengan skor SS: 4, S: 3, TS: 2, STS: 1. Hasil penelitian lalu dikategorikan menjadi : Baik : (46-60), Cukup : (31-45), kurang (15-30).

Tabel 3.2. Kuesioner kecerdasan emosional perawat

No	Indikator	Jumlah		Favorable	Unfavorable
		Soal	No soal		
1.	Kesadaran diri	3	1-3	1, 2, 3	0
2.	Pengaturan diri	1	5	5	0
3.	Motivasi diri	3	7- 9	7, 8, 9	0
4.	Empati	1	10	10	0
5.	Keterampilan Sosial	3	12-14	12, 13, 14	0
Total		11			

- c. Kuesioner C, berisi tentang etos kerja perawat yang dikembangkan menurut (Nugroho, 2018) yang terdiri dari beberapa indikator etos kerja seperti rajin, tekun, tanggung jawab, jujur, disiplin, kerja keras.

Terdiri dari 14 pernyataan berupa kuesioner dengan skor SS: 4, S: 3, TS: 2, STS: 1. Hasil penelitian lalu dikategorikan menjadi : baik : (43-56), cukup: (29-42), kurang : (14-28)

Tabel 3.3 Kuesioner Etos Kerja Perawat

No	Indikator	Jumlah		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
		Soal	No soal		
1.	Kerja keras	3	1-3	1, 2, 3	0
2.	Disiplin	3	4-6	4	5, 6
3.	Jujur	2	7- 8	7,8	0
4.	Tanggung Jawab	3	9-11	9, 11	10
5.	Rajin	2	12	12	0
6.	Tekun	1	13	13	0
Total		13			

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan bertujuan mengidentifikasi ketepatan pengukuran secara valid dari sebuah instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila sebuah alat ukur dapat membuktikan atau mengukur suatu data yang diteliti secara tepat (Hidayat, 2017). Uji Validitas dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel. Dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel. Dengan r tabel 0,316.

Di dalam penelitian ini, Uji Validitas dilaksanakan di Rumah Sakit Harapan Sehat Pemalang dengan Jumlah responden 1/3 dari sampel yaitu 39 responden dengan hasil kuesioner kecerdasan emosional 15 item pernyataan terdapat 4 item pernyataan yang tidak valid yaitu nomer 3, 5, 10, 15 dimana r tabel $<$ 0,316 maka item tersebut dihilangkan. Sedangkan kuesioner etos kerja perawat dengan

15 item pernyataan terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid yaitu nomer 12, 13 dimana $r_{tabel} < 0,316$ maka item pernyataan nomer 12, 13 dihilangkan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk instrumen sebuah penelitian agar dapat digunakan dan dipercaya dalam pengumpulan sebuah data instrumen dan dikatakan reliabilitas apabila dapat mengetahui besar kemampuan dan mengukur secara tepat sasaran yang diukur (Hidayat, 2017). Uji Reliabilitas dinyatakan *reliabel* jika nilai *alpha crombach'* $> 0,60$. Jika nilai *alpha crombach'* $< 0,60$ dinyatakan tidak *reliabel*. Pada uji reliabilitas yang dilaksanakan di Rumah Sakit Harapan Sehat Pemalang dengan 39 responden yaitu 1/3 dari sampel. Di dalam penelitian ini, kuesioner pada variabel kecerdasan emosional dengan 15 item pernyataan didapatkan hasil 0,701 dan etos kerja perawat dengan 15 item pernyataan dengan hasil 0,734. Hasil dari uji reliabilitas terhadap perawat ditemukan kedua variabel dinyatakan *reliabel* karena didapatkan nilai *alpha crombach* lebih besar dari 0,60..

H. Metode Pengumpulan Data

Metode untuk mendukung penelitian ini menggunakan kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh bisa berupa :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014), data primer merupakan data yang ditemukan langsung oleh responden. Data primer didapatkan dari hasil

kuesioner yang diisi oleh responden pada saat penelitian. Dijalankan kepada subjek secara langsung sebagai informan. Data primer ini digunakan peneliti untuk memperoleh hasil apakah ada hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014), data sekunder ialah dimana data yang diperoleh dari sumber yang ada sebelumnya. Data sekunder dapat didapatkan dari pihak lain dan tidak didapatkan langsung dari subjek penelitian. Data sekunder dikumpulkan dari tahapan – tahapan di bawah:

- a. Peneliti mengurus surat izin pada pihak akademik untuk menjalankan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Peneliti setelah mendapatkan surat izin dari akademik, peneliti kemudian menyerahkan surat meminta izin kepada direktur Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- c. Peneliti setelah mendapatkan surat balasan izin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- d. Peneliti menyerahkan surat izin untuk meminta izin kepada kepala ruang perawat sebagai bukti dapat dilakukannya penelitian pada perawat di ruangan yang dilakukan observasi pendahuluan.
- e. Peneliti menerangkan penelitian pada perawat yang bersedia dalam penelitian untuk maksud dan tujuan dari penelitian.

- f. Peneliti membagikan lembar persetujuan dan kuesioner kepada responden untuk diisi dan dilihat hasilnya.
- g. Peneliti meninjau hasil skor kuesioner yang telah diisi oleh perawat.
- h. Setelah pengisian lembar kuesioner selesai, peneliti mengambil kembali kuesioner tersebut untuk dicek kembali apakah sudah terisi dengan lengkap dan dilihat hasilnya.

I. Analisis Data

1. Pengolahan data

Menurut (Notoatmodjo, 2010) pengolahan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini dilakukan dengan tahapan di bawah:

a. *Editing* (penyuntingan data)

Berfungsi untuk mengecek ulang kuesioner yang berisi pernyataan apakah sudah lengkap. Penyuntingan data dilakukan ditempat pengumpulan data, apabila ada kekurangan data dapat segera dilengkapi ulang oleh peneliti.

b. *Cleaning*

Melakukan pemeriksaan ulang data untuk mengkonfirmasi kelengkapan dan keakuratan kuesioner. Sehingga apabila terjadi kekurangan akan segera dilengkapi dan dilakukan ditempat pengumpulan data di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

c. *Coding*

Coding berfungsi dalam memasukan data. *Coding* merupakan pengubahan data yang berbentuk huruf atau kalimat menjadi data berupa bilangan atau angka atau memberikan kode pada data sesuai dengan kategori.

d. *Tabulasi data*

Tabulasi data merupakan cara menginput dan menghitung data yang sudah terkumpulkan sesuai data statistic sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

e. *Entering*

Menginput atau memasukan data kedalam database computer.

Pengolahan data ke dalam tabel, distribusi frekuensi serta silang.

2. Analisa Data

a. Analisa Univariat

Analisa univariat digunakan guna mendapatkan gambaran distribusi frekuensi serta persentase oleh subjek penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi (Notoatmodjo, 2010). Variabel yang dianalisis dengan univariat dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan karakteristik dari kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat.

b. Analisa Bivariat

Analisis bivariat berfungsi dalam mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dan terikat (Notoatmodjo, 2010).

Analisis bivariat dalam penelitian ini dijalankan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan etos kerja

perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Uji statistik menggunakan uji statistik non parametric sebagai alat ukur hubungan data ordinal dan ordinal. Uji statistic non parametric menggunakan uji korelasi *Spearman rank*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dan keeratan, *Rank* dengan nilai $\alpha = 0,05$, kriteria pengujian hipotesis pada analisis ini ialah apabila taraf signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan taraf signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Table 3.4 Koefesianen Korelasi

Kategori	Tingkat Keeratan
0,00 – 0,25	Sangat Lemah
0,26-0,50	Cukup
0,51-0,75	Kuat
0,76-0,99	Sangat Kuat

J. Etika Penelitian

Etika penelitian yaitu sebuah tumpuan dalam mencantumkan pihak peneliti, pihak diteliti serta masyarakat yang akan mendapatkan efek hasil peneliti dalam penelitian (Notoatmodjo, 2010). Etika dalam penelitian yaitu:

1. Lembar persetujuan

Lembar persetujuan adalah lembar yang dibuat oleh peneliti untuk diserahkan kepada responden yang bersedia dan menyetujui sebagai subjek penelitian. Namun responden berhak untuk menolak atau tidak menyetujui untuk dijadikan responden. Dan peneliti akan tetap menghargai keputusan responden tersebut.

2. Tanpa nama

Peneliti tidak akan mencantumkan nama lengkap responden dalam lembar instrumen dalam penelitian ini, cukup dengan nama inisial responden. Karena peneliti akan tetap menjaga privasi seperti kelengkapan identitas responden.

3. Kerahasiaan

Kerahasiaan akan tetap terjaga dalam penelitian ini, baik informasi yang usai didapatkan dari responden selama penelitian berjalan dan akan selalu tetap terjaga kerahasiaan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Pengantar Bab

Bab ini akan menjelaskan mengenai hasil penelitian yang berjudul Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Sebelum pengambilan data penelitian, peneliti telah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner terlebih dahulu di Rumah Sakit Harapan Sehat Pemalang untuk mengetahui keakuratan kuesioner yang akan digunakan. Setelah didapatkan hasil yang valid pada kuesioner kecerdasan emosional dan etos kerja perawat, selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data pada bulan Oktober 2022 pada perawat tetap yang berada pada ruang rawat inap Baitus Salam 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitul Izzah 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan tentunya telah mencakup standar kriteria inklusi dan eksklusi.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang akan menjadi subjek pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja pastinya mempunyai karakteristik berbeda-beda setiap individu. Oleh sebab itu, peneliti akan mendeskripsikan sebagai berikut :

1. Usia

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi usia responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

Usia	Frekuensi (f)	Persentase(%)
20-25 Tahun	13	11.0
26-35 Tahun	79	66.9
36-45 Tahun	22	18.6
46-55 Tahun	4	3.4
Total	118	100

Tabel 4.1 menunjukkan usia responden yang paling banyak yaitu usia 26-35 Tahun dengan jumlah 79 orang dengan persentase (66.9%) sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia 46-55 Tahun dengan jumlah 4 orang dengan persentase (3.4%).

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi Jenis Kelamin responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki- laki	24	20.3
Perempuan	94	79.7
Total	118	100

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa data jenis kelamin tertinggi responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 94 orang dengan jumlah persentase (79.7%), dan hasil terendah yaitu responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase (20.3%).

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi Pendidikan Terakhir responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase(%)
D3 Keperawatan	75	63.6
S1 Keperawatan	20	16.9
Ners	23	19.5
Total	118	100

Tabel 4.3 menunjukkan data pendidikan terakhir tertinggi adalah D3 Keperawatan sebanyak 75 responden dengan jumlah persentase (63.6%), dan data terendah pada data pendidikan terakhir yaitu S1 Keperawatan sebanyak 20 responden dengan persentase (16.9%).

4. Masa Kerja

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase(%)
1-5	42	35.6
6-10	47	39.8
11-15	24	20.3
16-20	5	4.2
Total	118	100%

Tabel 4.4 merupakan data masa kerja yang menunjukkan hasil responden yang memiliki masa kerja terbanyak adalah 6-10 Tahun dengan jumlah responden 47 persentase (39.8%). Sedangkan masa kerja yang paling sedikit yaitu 16-20 Tahun yang berjumlah 5 responden dengan persentase (4.2%).

C. Analisa Univariat

1. Kecerdasan Emosional

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi Kecerdasan Emosional responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

Kecerdasan Emosional	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Cukup	110	93.2
Baik	8	6.8
Total	118	100

Tabel 4.5 merupakan hasil data tingkat kecerdasan emosional responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan kategori Cukup sebanyak 110 responden dengan persentase (93.2%) sedangkan kategori Baik sebanyak 8 responden (6.8%).

2. Etos Kerja

Tabel 4.6 Distribusi frekuensi Etos Kerja responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

Etos Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Cukup	65	55.1
Baik	53	44.9
Total	118	100

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa tingkat etos kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang diperoleh hasil dengan kategori Cukup sebanyak 65 dengan persentase (55.1) sedangkan untuk kategori Baik sebanyak 53 dengan persentase (44.9%).

D. Analisa Bivariat

Analisa Bivariat pada penelitian ini peneliti menggunakan Uji Spearmen untuk mengetahui Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Tabel 4.7 Uji Normalitas Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Kecerdasan Emosional	.194	118	.000
Etos Kerja	.125	118	.000

Tabel 4.7 menunjukkan uji normalitas bahwa pada penelitian ini dengan 118 responden di peroleh distribusi data tidak normal dengan hasil *p-value* pada *Kolmogorof-Smirnov* yaitu pada Kecerdasan Emosional dihasilkan 0.000 dan Etos Kerja 0.000 ($<0,05$). Oleh karena itu uji yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *uji non parametric* dengan *uji spearmen*.

2. Uji Spearmen

Tabel 4.8 Uji Spearmen Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Variabel Penelitian	N	Sig (2-tailed)	Correlation Coefficient
Kecerdasan Emosional	118	,000	0,441
Etos Kerja			

Tabel 4.8 menunjukkan pada penelitian ini didapatkan hasil adanya hubungan yang bermakna antara dua variabel yaitu Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja perawat mendapatkan *p value* atau *sig (2-tailed)* yaitu ,000 atau *p value* $<0,05$ sehingga kedua variabel yang telah dilakukan penelitian dikatakan ada hubungan antara keduanya. Sedangkan hasil kekuatan korelasi (*r*) antara dua variabel tersebut

diartikan hubungan Cukup atau sedang. Sedangkan arah korelasi antara dua variabel tersebut memiliki makna bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi juga etos kerja pada perawat.

3. *Crosstabulation*

Tabel 4.9 Tabulasi silang Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).

Tingkat Sekolah (n = 118):					
	Etos Kerja				Total
	Cukup		Baik		
	N	%	N	%	
Kecerdasan					
Emosional					
	62	56.4	48	43.8	110
	3	37.5	5	62.5	8
Total	65	55.1%	53	44.9%	118

Tabel 4.9 menunjukan dalam penelitian ini didapatkan hasil pada kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat. Kecerdasan emosional dengan Etos kerja perawat dengan kategori Cukup sebanyak 62 (56.4%) responden sedangkan etos kerja kategori baik sebanyak 48 Responden (43.8). Kemudian perawat dengan kecerdasan emosional baik dengan etos kerja prawat cukup sebanyak 3 responden (37.5%), sedangkan yang mempunyai etos kerja baik sebanyak 5 responden (62.5).



BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengantar Bab

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti akan dibahas pada Bab ini mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini dilaksanakan di bulan Oktober 2022 kepada 118 responden di ruang rawat inap Baitul Izzah 1, Baitul Izzah 2, Baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitun Nisa 1, Baitun Nisa 2 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

B. Interpretasi dan Diskusi Hasil

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun penjelasan terkait hasil uji karakteristik sebagai berikut ini :

a. Usia

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan peneliti di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan hasil responden tertinggi berusia 26-35 Tahun sebanyak 79 responden dengan persentase (66.9) sedangkan hasil terendah rentang usia 46-55 Tahun dengan jumlah 4 responden (3,4%).

Sejalan dengan penelitian (sitanggang, 2022) menjelaskan usia 26-35 tahun dikatakan usia yang produktif dalam bekerja lantaran memiliki pengaruh besar dalam berfikir yang masuk akal

dan mengambil suatu keputusan yang tepat, karena usia mempunyai hubungan terhadap tingkat kedewasaan pada individu. Pada fase usia 26-35 tahun umumnya memiliki kecerdasan emosional yang bagus, sehingga kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang terus berkembang seiring bertambahnya usia.

Berdasarkan Hasil penelitian sebelumnya menjelaskan individu dengan usia dibawah 40 tahun merupakan usia dimana individu membentuk sikap etos kerja dengan berkomitmen dalam bekerja keras, mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik agar bermanfaat bagi sendirinya dan orang lain. Perawat dengan usia dibawah 40 tahun dimana di fase dalam melakukan pekerjaannya lebih mempunyai kreativitas dan inovatif yang tinggi, maka semakin bertambahnya usia pada individu maka usia yang lebih muda biasanya akan lebih dapat menerima peran masukan dari pemimpin, tetapi semakin lebih tua mereka semakin enggan dalam menerima masukan kepemimpinan hal itulah yang dapat mempengaruhi etos kerja berkurang (Aprilyanti, 2019)

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa rentang usia individu diatas 26 tahun mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi karena semakin bertambahnya usia individu maka kemampuan dalam mengontrol dirinya semakin baik, sehingga dapat meningkatkan

dan memberikan pengaruh positif dalam menerapkan sikap etos kerja yang baik.

b. Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan responden dengan jenis kelamin perempuan paling banyak yaitu 94 (79,4%) responden dari 118 responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rofiana (2022) bahwasanya mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan dengan hasil sebanyak (71.4%) , fenomena ini sesuai dengan kondisi perawat yang ada di Indonesia saat ini berdasarkan data PPNI bahwa mayoritas adalah perempuan. Karena keperawatan merupakan bidang kaum perempuan, Namun bukan berarti bahwa hanya perawat perempuan yang dapat bekerja dengan baik di bidang keperawatan, ada juga laki-laki dalam keperawatan hanya saja perawat perempuan lebih banyak dari laki-laki. Sehingga tidak ada ketimpangan gender di bidang keperawatan jadi tidak membedakan jenis kelamin dalam pelayanan keperawatan (Rofiana, 2022).

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya bahwa responden terbanyak perempuan yaitu sebanyak 82 (93,2%) sedangkan laki-laki sebanyak 6 responden (6,8%). Bahwa perempuan memiliki kecerdasan emosional yang baik, lebih cepat

terampil karena lebih banyak menerapkan perasaan dari pada laki-laki dalam memanfaatkan ucapan untuk menggantikan reaksi emosionalnya seperti perkelahian fisik, perawat perempuan lebih progresif dan kritis sesuai naluri yang dimilikinya, meskipun demikian hubungan kecerdasan emosional dengan etos kerja pada jenis kelamin tidak ada hubungan karena sampai sekarang perawat identik dengan perempuan tetapi tidak memungkinkan bahwa perawat merupakan seorang laki-laki (sitanggang, 2022).

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan kecerdasan emosional dan etos kerja meskipun berbeda jenis kelamin sebagai seorang perawat perempuan maupun laki-laki pastinya akan mempersiapkan sebaik mungkin karakter sebagai seorang perawat.

c. Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukan pendidikan terakhir perawat yang paling tinggi adalah Diploma III Keperawatan 75 responden dengan persentase (63,6%).

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya tentang pendidikan menurut Wahyudi (2017), karena responden paling banyak merupakan pendidikan terakhir D3 sejumlah 19 responden (61%). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian

Anggoro (2017) didapatkan hasil penelitian pendidikan tertinggi yaitu D3 sejumlah 75 respondn (63.6%), sedangkan pendidikan perawat jenjang S1 sejumlah 43 responden dengan persentase(36.5). Hal itu mayoritas perawat ber pendidikan D3 sehingga tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan individu masing-masing baik skill maupun teori pada kinerja nya. Karena perawat yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya mempunyai kinerja yang bagus (Anggoro, 2019) .

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan perawat yang berada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang terbanyak berpendidikan D3 Keperawatan, hal ini dapat terjadi karena sebagian besar perawat dengan pendidikan D3 mereka mempunyai ketrampilan tersendiri yang mungkin akan lebih baik dibandingkan tingkat pendidikan lainnya, lain halnya perawat dengan pendidikan tingkat S1, Ners memiliki ilmu pengetahuan yang lebih dibanding pendidikan D3. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak ilmu dan pengalaman yang diperoleh tiap individu.

d. Masa Kerja

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukan masa kerja responden tertinggi yaitu selama 6-10 Tahun sebanyak 47 responden dengan persentase (39,8%).

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan 81 perawat dengan masa kerja >6 tahun, sehingga data ini dapat memperlihatkan bahwa perawat sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja sehingga dapat berfungsi secara maksimal, karena semakin lama masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai standar pelayanan (Bukittinggi, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Vera sesrianty (2018), lama individu atau perawat yang bekerja di rumah sakit dari awal mereka bekerja sampai saat selesai sampai berhenti bekerja dapat meningkatkan atau membantu ketrampilan seorang perawat. Karena lama kerja seseorang secara tidak sadar akan membentuk pengalaman kerja secara efektif dan mampu dalam memecahkan berbagai masalah berdasarkan pengalaman, keterampilan maupun pengetahuannya (Sesrianty, 2018).

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sesuai dengan teori sebelumnya bahwa masa kerja seorang perawat dapat berpengaruh terhadap kecerdasan emosional dan etos kerja perawat, masa kerja >6 tahun terbukti semakin lama masa kerja perawat, semakin banyak pengalaman yang dimiliki perawat tersebut salah satunya dalam memberikan asuhan keperawatan yang memuaskan bagi

pasienya, dan dapat memahami kecerdasan emosional terhadap dirinya sehingga meningkatkan etos kerja yang baik.

2. Analisa Univariat

a. Kecerdasan Emosional

Hasil penelitian terhadap kecerdasan emosional perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berdasarkan hasil data penelitian didapatkan hasil kecerdasan emosional perawat tertinggi dengan kategori cukup sebanyak 110 responden dengan persentase (93,2%) sedangkan kategori baik diperoleh 8 (6,8) responden.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang mencangkup kecerdasan emosional perawat didapatkan bahwa responden terbanyak pada perawat yaitu kecerdasan emosional cukup sebanyak 52 responden (73,2%). Oleh karena itu faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor pola pikir, faktor keluarga dan faktor lingkungan sehingga kecerdasan emosional tidak hanya dipengaruhi beberapa faktor tertentu saja tetapi berdasarkan pengalaman, lingkungan, dapat mempengaruhi kecerdasan emosional individu (Sarifudin, 2015).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sitanggang (2022) diperoleh hasil tentang kecerdasan emosional perawat di RSUP H, Adam Malik sebagian besar perawat memiliki kecerdasan emosional cukup baik sebanyak 55,7% dan perawat dengan kategori baik sebanyak 44,3%. Kecerdasan emosional perawat yang cukup baik akan

mempunyai keyakinan dalam kepribadiannya sendiri, memiliki antusias dalam diri sendiri dalam mengelola pola kognitif serta dalam melakukan pekerjaan dengan baik terutama dalam memberikan asuhan keperawatan (Sitanggang et al., 2022).

Hal tersebut didukung oleh teori (Wijayanti, 2019) menekankan bahwa kecerdasan emosional sendiri tidak dapat dibentuk dalam waktu singkat, tetapi terbentuk oleh proses perjalanan individu yang bisa dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikis. Mengenali emosi pada diri sendiri merupakan dasar utama kecerdasan emosional. Dimana seorang perawat memerlukan kecerdasan emosional agar mampu dapat memahami dan mengatur emosinya sehingga perawat berperilaku bicaksana ketika berhadapan dengan pasien. Perawat mampu mengetahui kapan mereka bertindak dan berkomunikasi secara tepat dan penuh kepedulian jika perawat tidak menyadari bahwa dirinya sedang dalam keadaan frustrasi, dan sedih yang berkaitan dengan situasi pasien sehingga kurang mampu mengontrol emosinya (Satrianegara et al., 2017).

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan kategori cukup baik karena kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kehidupan individu baik di mulai dari kehidupan keluarga maupun pekerjaan karena dapat mempengaruhi cara pandang individu dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

b. Etos Kerja

Hasil penelitian terhadap etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berdasarkan hasil data penelitian didapatkan hasil etos kerja dengan kategori cukup sebanyak 65 responden dengan persentase (55,1) sedangkan kategori baik sebanyak 53 (44,9) responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Setianingsari (2019) bahwa etos kerja perawat di RSUD Dr Moerwardi didapatkan kategori cukup sebanyak (97,1%). Hal ini dikarenakan setiap perawat memiliki pandangan, sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya masing-masing. Etos kerja perawat merupakan daya tarik internal yang mendasari keyakinan, sikap dan perilaku perawat (Setianingsari, 2019).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saelan menunjukkan bahwa semua responden memiliki etos kerja cukup baik sebanyak 40 responden, dengan menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berasal dari keyakinan inti individu yang diikuti dengan dedikasi total terhadap paradigma kerja (Saelan, 2022). Menurut Darodjat etos kerja adalah sikap dan perilaku yang menggambarkan sifat pribadi seseorang, yang dapat mempengaruhi dirinya dan orang lain secara positif atau negatif, karena etos kerja memegang peranan penting dalam bekerja (Darodjat, 2015).

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian mogot dengan hasil penelitian mayoritas perawat sudah memiliki etos kerja perawat yang baik dengan menyatakan bahwa etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar (Mogot, 2019).

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan kategori cukup baik. Karena pentingnya etos kerja dalam dunia pekerjaan terutama pada perawat, Ketika seorang perawat mampu menilai hasil kerja dengan sangat positif, maka akan dapat meningkatkan etos kerja pada dirinya. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki perawat, membuat kinerjanya meningkat di tempat kerja.

3. Analisa Bivariat

- a. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang sudah dijelaskan peneliti pada Tabel 4.8 yang menyatakan hasil ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di buktikan dengan, nilai *p-value* yaitu 0,000 yang berarti nilai *p-value* < 0,5. Sedangkan Keeratan hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di lihat di

bagian kolom *Correlation Coefficient* dengan hasil 0,441 yang menunjukkan cukup kuat dan arahnya positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di Rumah Sakit Baptis Kediri, menunjukkan ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat dibuktikan dengan perawat selalu mengontrol apa yang akan dilakukan sebelum melakukan tindakan agar dapat dengan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaannya (Kili Astarani, 2011).

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Afnuhazi bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat. Dimana perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan menunjukkan etos kerja yang baik dalam bekerja karena perawat mengetahui bagaimana cara mereka bisa mengendalikan emosinya secara baik sebaliknya perawat dengan etos kerja yang kurang maka akan menunjukkan etos kerja yang rendah, oleh karena itu kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan pribadi perawat yang memiliki etos kerja yang tinggi pula (Afnuhazi, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari dimensi kesadaran emosi, pengendalian emosi, motivasi diri, empati dan koneksi sosial berhubungan dengan etos kerja perawat. bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, memahami dan menalar dengan emosi, serta

mengelola emosi dalam diri sendiri dan orang lain untuk meningkatkan moral perawat (Siti Kholifah, 2022).

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Marlina menyatakan kecerdasan emosional perawat itu terbentuk adanya kerjasama yang baik, yang searah dari pikiran dan perasaan. Sehingga perawat mampu berinteraksi satu sama lain dengan baik, maka kecerdasan emosionalnya akan meningkat. Dengan demikian masalah kecerdasan emosional bukan terletak pada emosinya akan tetapi terletak pada keselerasan emosi dan cara pengungkapannya (Marlina & Riyanto, 2022).

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja. Karena kecerdasan emosional mampu meningkatkan etos kerja seseorang dalam bekerja. Orang dengan kecerdasan emosional baik personal atau sosial dilingkungan kerjanya dapat mengelola perasaan agar kemampuannya dalam bekerja tidak terganggu. Membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meredakan perasaan tegang setiap orang. Kecerdasan emosional dapat berupa keluwesan dan semangat dalam bekerja, kemampuan mengelola dan mengatur emosi dengan baik pasti mempengaruhi pandangan dan perilaku dalam bekerja (Syawali et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian dari beberapa penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hubungan kecerdasan

emosional dengan etos kerja perawat memiliki arah positif ada hubungan. Sehingga dengan adanya pengendalian emosional ini dapat mempengaruhi etos kerja perawat terutama di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu dari pengambilan data peneliti tidak bisa mengawasi atau mendampingi langsung saat pengisian kuesioner dikarenakan banyak tuntutan pekerjaan dari perawat sehingga peneliti tidak bisa mengawasi sepenuhnya, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh. Selain itu mengenai referensi etos kerja perawat masih terbilang sedikit.

D. Implikasi untuk keperawatan

Implikasi untuk keperawatan dari penelitian ini mengenai Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didapatkan sebagai berikut :

1. Profesi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembacanya untuk mencari informasi lebih lanjut terkait kecerdasan emosional dan etos kerja perawat.

2. Institusi

Sebagai sumber informasi terkait Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan

Agung Semarang untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan serta landasan untuk meningkatkan kinerja perawat, dan penelitian selanjutnya.

3. Masyarakat

Sumber informasi bagi masyarakat dan mahasiswa untuk mengetahui Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat agar dapat meningkatkan suatu kegiatan yang harus tercapai.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian karakteristik responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berdasarkan rata-rata usia perawat 26-35 tahun sebanyak 79 responden, jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan dengan 94 responden, sedangkan lama kerja perawat rata-rata 6-10 tahun dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah D III Keperawatan sebanyak 75 responden.
2. Hasil penelitian kecerdasan emosional di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, didapatkan hasil terbanyak perawat memiliki kecerdasan emosional cukup dengan jumlah 110 responden.
3. Hasil penelitian etos kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, didapatkan hasil terbanyak perawat memiliki etos kerja cukup dengan jumlah 65 responden.
4. Hasil penelitian Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didapatkan hasil adanya hubungan kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat dengan nilai p-value 0,000 dengan nilai Correlation Coefficient 0,441. Sehingga semakin tinggi seorang dalam menerapkan kecerdasan

emosional yang baik maka semakin tinggi juga etos kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

B. Saran

Hasil dari penelitian ini dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Profesi Perawat

Penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai dan mengetahui kecerdasan emosional pada perawat dan etos kerja perawat yang dilakukan oleh perawat yang akan berhubungan erat dengan kinerja perawat salah satunya dalam memberikan pelayanan kesehatan pada pasien.

2. Bagi Institusi

- a. Penelitian ini dapat dijadikan evaluasi bagi pihak manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang agar dapat menilai seberapa tinggi kecerdasan emosional dan etos kerja yang dimiliki oleh perawat dalam memberikan pelayanan pada pasien.
- b. Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada kepala ruang untuk memberikan motivasi kepada perawat dan melakukan manajemen konflik yang baik di ruangan rawat inap, untuk meningkatkan kecerdasan emosional perawat di ruang rawat inap.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan sumber bacaan masyarakat tentang kecerdasan emosional dan etos kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. (2020). Urgensi Tasawuf Dan Etos Kerja. *Al-Risalah*, 11(1), 76–96. <https://doi.org/10.34005/alrisalah.v11i1.725>
- Afnuhazi, R. (2019). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Ambun Suri Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 8(1), 126. <https://doi.org/10.36565/jab.v8i1.110>
- Al-Hamdan, Z. M. (2021). The Relationship Between Emotional Intelligence and Nurse–Nurse Collaboration. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(5), 615–622. <https://doi.org/10.1111/jnu.12687>
- Anggoro. (2019). Hubungan Karakteristik perawat dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*.
- Aprilyanti. (2019). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktifitas Kerja. *Sistem Dan Manajemen Industri*.
- Azizah, N. (2021). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja*.
- Badriati, B. El. (2021). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*.
- Bukittinggi, A. M. (2019). Hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di ruang rawat ambun suri rsud dr. achmad mochtar bukittinggi. 8(1), 126–134.
- Burhanuddin, N. (2016). HUBUNGAN MUTU PELAYANAN KESEHATAN DENGAN KEPUASAN PASIEN RSUD SYEKH YUSUF GOWA. *Jurnal Mkmi*, 12(1), 41–46. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/perennial/article/view/552>
- Dachi, O., & Lase, D. (2020). Etos Kerja Pendeta BNKP. *SUNDERMANN: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*, 13(1), 48–64. <https://doi.org/10.36588/sundermann.v13i1.34>
- Darodjat. (2015). *Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa. PT. Rafika Aaditama*.
- Eko, H. (2022). *Kinerja pegawai dengan dukungan kecerdasan* EEko, H., Se, P., & Kunci, K. (2022). *Kinerja pegawai dengan dukungan kecerdasan Emosional dan kepuasan kerja (Studi Empirik : Diskoperindag Kabupaten Pematang).* 5(1), 37–43. *emosional dan kepuasan kerja (Studi.* 5(1), 37–43.
- Faraby, M. E. (2016). Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura. *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar'i*, 3(etos kerja), 22–38.
- Ghozali, M., Zarkasyi, H. F., Jayanti, K. F., & Wulandari, Y. (2016). The Role Of Ethic In Human Life. *Journal Of International Conference Proceedings*,

309–315.

- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Informatika.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PloS One*, 16(7), e0253145. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>
- Herman Efrizal, S. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJU EXSPRES PALEMBANG. *Jurnal Kompetitif*.
- Hidayat. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Informatika.
- Khoiri, A. N., & Hermastutik, K. (2014). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Pengguna Kartu BPJS Kesehatan di Puskesmas Mojowarno Kabupaten Jombang (The Correlation The Quality Of Nursing Service And The Satisfaction Of The Patients Holding Bpjs Card In Health Service Cen. *Jurnal Kesehatan*, 3(2), 112–123. <https://journal.stikespemkabjombang.ac.id/index.php/jm/article/view/419/340>
- Kili Astarani. (2011). HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS KERJA PERAWAT MAGANG DI RUMAH SAKIT BAPTIS KEDIRI. *STIKES RS. Baptis Kediri*, 4.
- Maitrianti, C. (2021). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN INTRAPERSONAL DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11.
- Marlina, I., & Riyanto, A. (2022). Hubungan Kecerdasan Emosi Terhadap Kemampuan Manajemen Konflik Para Perawat. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 9(1), 1–6. <https://doi.org/10.32539/jks.v9i1.147>
- Mogot. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*.
- Notoatmodjo. (2010). *metode penelitian kesehatane*. Informatika.
- Nugroho, A. S. (2018). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Etos Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta*.
- Pratopo, P. L. E. A. A. Y. M. G. (2021). Pengaruh Kometensi Kewirausahaan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pelaku UMKM di Kota Tangerang. *Manajemen Bisnis*, 10(2), 163–176. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jmb/article/view/4227>
- Raeissi, P. (2019). Relationship between communication skills and emotional intelligence among nurses. *Nursing Management*, 26(2), 31–35. <https://doi.org/10.7748/nm.2019.e1820>
- Raihan. (2019). Metodologi Penelitian. *Journal of Chemical Information and*

Modeling, 53(9), 1689–1699.

Rofiana, H. (2022). *PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA UNIVERSITAS HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN UNDERGRADUATE DEGREE IN NURSING STUDY PROGRAM FACULTY OF HEALTH SCIENCE RELATIONSHIP BETWEEN*. 1–12.

Saelan. (2022). Relationship Between Work Ethos And Nurse Perfomance In Nursing Care Documentation. *Keperawatn*.

Sarifudin. (2015). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Caring Perawat Pada Praktek Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSI PKU*.

Satrianegara, M. F., Aeni, S., & Rizal, N. I. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015. *Public Health Science Journal*, 9(1), 55–62.

Sesrianty, V. (2018). Hubungan Pendidikan Dan Masa Kerja Dengan Keterampilan Perawat Melakukan Tindakan Bantuan Hidup Dasar. *JURNAL KESEHATAN PERINTIS (Perintis's Health Journal)*, 5(2), 139–144. <https://doi.org/10.33653/jkp.v5i2.143>

Setianingsari. (2019). *Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Prilaku Caring Perawat di RSUD Dr, Moewedi*. <http://eprints.ukh.ac.id>

Sheiva, N. (2020). *Pengaruh kecerdasan terhadap kinerja melalui keterampilan perawat*. 5(1).

sitanggang. (2022). KECERDASAN EMOSIONAL BERHUBUNGAN DENGAN MANAJEMEN KONFLIK PERAWAT. *Jurnal Keperawatan*, 14(1), 61–70.

Sitanggang, K. D., Lubis, A. N., & Wahyuni, S. E. (2022). Kecerdasan Emosional Berhubungan dengan Manajemen Konflik Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(1), 61–70. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v14i1.18>

Siti Kholifah. (2022). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KOMUNIKASITERAPEUTIK PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD KUDUNGA SANGATTA. *Jjurnal Keperawatan*, 3.

Sudjiati, E. (2021). Optimalisasi Perawat Sehat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Bermutu. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 145–154. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2154>

Sudrajat, D. A., & Widiarti, L. (2021). *Relationship between Emotional Intelligence and Workplace Stress Among Nurses in West Java Province, Indonesia*.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Informatika.
- Suwarto, T. (2019). HUBUNGAN FOKUS PADA PEKERJAAN DENGAN ETOS KERJA PERAWAT DI RSUD DR. R. SOETIJONO BLORA. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 10(1), 213. <https://doi.org/10.26751/jikk.v10i1.644>
- Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2022). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Husna*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.18592/jah.v2i1.4516>
- Ulfiani. (2018). *Hubungan Kecerdasan Emosional Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.
- Werdiningsih. (2017). UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU. *Etos Kerja*, 12(2), 55–59.
- Wijayanti, T. (2019). HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN GAYA PEMECAHAN KONFLIK PERAWAT. *Jurnal Peraawat Indonesia*, 3.

