

SKRIPSI

**HUBUNGAN TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
STRES KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS ORO-ORO OMBO
KOTA MADIUN**



**Oleh:
SULIS MURDIANI
NIM: 201902A036**

**PROGAM STUDI KEPERAWATAN
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN**

2021

SKRIPSI

HUBUNGAN TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS ORO-ORO OMBO KOTA MADIUN

Diajukan untuk memenuhi
Salah satu persyaratan dalam mencapai gelar
Sarjana Keperawatan (S.Kep)



Oleh:
SULIS MURDIANI
NIM: 201902A036

PROGAM STUDI KEPERAWATAN
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

2021

PERSETUJUAN

Laporan skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti Ujian Sidang

SKRIPSI

HUBUNGAN TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS ORO-ORO OMBO KOTA MADIUN

Menyetujui,
Pembimbing I




Aris Hartono, S.Kep., Ners., M.Kes
NIDN. 0716047801

Menyetujui,
Pembimbing II



Zaenal Abidin, SKM., M.Kes (Epid)
NIDN. 2017097601

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ahli Jenjang S1 Keperawatan





Mega Arianti Putri, S.Kep.,Ns M.Kep

NIS. 20130092

LEMBAR PENGESAHAN


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir (Skripsi)
dan dinyatakan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar S.Kep.
Pada Tanggal 9 Maret 2021

Dewan Penguji

1. Ketua Dewan Penguji : 
Sri Suhartiningsih, S.Kep., Ns., M.Kes :
NIDN. 8853840017
2. Dewan Penguji I : 
Aris Hartono, S.Kep., Ners., M.Kes :
NIDN. 0716047801
3. Dewan Penguji II : 
Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid) :
NIDN. 0217097601

Mengesahkan,
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Ketua,




Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)
NIDN. 0217097601

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sulis Murdiani

NIM : 201902A036

Dengan ini menyatakan bahwa proposal yang berjudul “Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun” ini adalah bukan skripsi orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, kami bersedia mendapatkan sanksi.

Madiun, Maret 2021

Sulis Murdiani
NIM. 201902A036

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sulis Murdiani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir : Madiun, 11 Nopember 1991
Agama : Islam
Alamat : Jl. Sidomakmur no.14 Rt.27 Rw.07 Dk.
Gedongan Manguharjo Kota Madiun
Jawa Timur
Email : sulismurdiani671@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 1996 – 1997 : TK Kartika
1997 – 2004 : SDN 05 Winongo
2004 – 2007 : SMPN 12 Madiun
2007 – 2010 : SMA Bonaventura
2010 - 2014 : Universitas
Muhammadiyah
Ponorogo
2019 – Sekarang : STIKES Bhakti
Husada Mulia
Madiun
Riwayat Pekerjaan : Belum bekerja

DAFTAR TABEL

No		Judul Tabel	Halaman
1	Tabel 2.1	Keaslian Penelitian	29
2	Tabel 4.1	Desain Operasional	38

DAFTAR SINGKATAN

IPSG = *International Patient Safety Goals*

WHO = *World Health Organization*

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
1.	Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
2.	Lampiran 2 Penjelasan Penelitian
3.	Lampiran 3 Lembar Permohonan Menjadi Responden
4.	Lampiran 4 Lembar Persetujuan Menjadi Responden (<i>Inform Consent</i>)
5.	Lampiran 5 Permohonan Surat Ijin Studi Pendahuluan
6.	Lampiran 6 Karakteristik Responden Penelitian
7.	Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional
8.	Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja
9.	Lampiran 9 Analisis Distribusi Frekuensi
10.	Lampiran 10 Analisis Chi Square
11.	Lampiran 11 Lembar Konsultasi Skripsi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini adalah “Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis yakin dan percaya bahwa ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari semua pihak, maka penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid), selaku Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
2. Mega Arianti Putri, S.Kep.,Ns.,M.Kep, selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
3. Aris Hartono, S.Kep.,Ns.,M.Kes selaku pembimbing I, dan Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid) selaku pembimbing II dengan kesabaran dalam membimbing, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Kepala Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang telah memberikan izin serta kerjasamanya selama proses pengambilan data.
5. Keluarga tercinta yang telah memberikan segala dukungan, doa, dan nasehat, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas bantuan dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga diharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan kita semua.

Madiun, Maret 2021

Sulis Murdiani

HUBUNGAN TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS ORO-ORO OMBO KOTA MADIUN

Oleh:

**SULIS MURDIANI
NIM: 201902A036**

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perawat dalam membina hubungan baik dengan orang lain, karena dengan adanya hubungan baik dengan orang lain, maka dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerjanya meningkat. Stres dipandang sebagai realitas kehidupan setiap hari yang memerlukan perubahan untuk penyesuaian. Stres kerja berhubungan dengan emosi perawat. Perawat dalam menjalankan tugasnya selalu berhubungan dengan banyak orang sehingga untuk memperlancar hubungan tersebut diperlukan kemampuan dalam mengelola emosi, agar lebih mampu menempatkan emosi pada porsi yang tepat. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun.

Penelitian menggunakan deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah perawat pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun sebesar 45 Madiun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, data dianalisis dengan uji *chisquare* dengan tingkat signifikan 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan (1) kecerdasan emosional perawat menunjukkan bahwa hampir seluruh perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah mempunyai kecerdasan emosional dalam kategori baik yaitu 36 orang atau 80%. (2) Analisis tentang stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah rendah yaitu 82,2%.

Para perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo diharapkan yang mempunyai kecerdasan emosional dalam kategori sangat tinggi dapat mempertahankannya dan untuk para perawat yang kecerdasan emosinya dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah untuk dapat meningkatkannya misalnya dengan mengaktualisasikan aspek-aspek dari kecerdasan emosi didalam kesehariannya, sehingga dapat membentuk pribadi yang optimis, bersemangat, mudah bergaul, dapat menampilkan bentuk-bentuk perasaan dan pemikirannya, terutama dalam mengontrol dan mengendalikan emosi dan lebih mampu mengendalikan perilakunya agar persoalan-persoalan yang timbul tersebut dapat diatasi dengan baik, sehingga dapat terhindar dari stres kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, stres kerja.

EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVEL RELATIONSHIP WITH

**NURSE STRESS AT PUSKESMAS ORO-ORO OMBO
MADIUN CITY**

**SULIS MURDIANI
NIM: 201902A036**

Emotional intelligence can influence nurses in building good relationships with others, because with good relationships with others, it can motivate themselves to work better, so that their performance increases. Stress is seen as a reality of everyday life that requires change for adjustment. Job stress is related to nurses' emotions. Nurses in carrying out their duties are always in touch with many people so that to smoothen the relationship requires the ability to manage emotions, so that they are more able to put emotions in the right portion. The research objective was to determine the relationship between the level of emotional intelligence and work stress of nurses at the Puskesmas Oro-oro Ombo, Madiun City.

This study used a descriptive correlational study with a cross sectional approach. The population of this study were 45 nurses at the Oro-Oro Ombo Madiun Health Center. Collecting data using a questionnaire, the data were analyzed using the chi-square test with a significant level of 0.05.

The results showed (1) the emotional intelligence of nurses showed that almost all nurses at the Oro-Oro Ombo Madiun Health Center who were respondents in this study had emotional intelligence in either category, namely 36 people or 80%. (2) The analysis of the work stress of nurses at the Oro-Oro Ombo Madiun Health Center shows that the work stress level of nurses at the Oro-Oro Ombo Madiun Health Center who were respondents in this study was low, namely 82.2%.

It is hoped that nurses at the Oro-Oro Ombo Health Center who have emotional intelligence in the very high category can maintain it and for nurses whose emotional intelligence is in the moderate, low and very low categories to be able to improve it, for example by actualizing aspects of emotional intelligence in their daily lives, so that can form an optimistic, passionate, sociable person, can display the forms of feelings and thoughts, especially in controlling and controlling emotions and better able to control their behavior so that problems that arise can be handled properly, so as to avoid work stress.

Keywords: Emotional intelligence, job stress.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelayanan kesehatan pada masa kini sudah merupakan industri jasa kesehatan utama dimana setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Keberadaan dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan ditentukan oleh nilai-nilai dan harapan dari penerima jasa pelayanan tersebut. Mengenai jasa layanan pasien disebuah puskesmas atau pun rumah sakit tentu harus melihat dari dua faktor yang berpengaruh pada kualitas pelayanan tersebut yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi hal-hal di luar rumah sakit/puskesmas seperti peraturan pemerintah, kondisi lingkungan, akses ke puskesmas/rumah sakit, dan lain-lain. Faktor internal meliputi fasilitas dan sumber daya manusia rumah sakit tersebut. Penelitian ini difokuskan pada faktor internal yaitu sumber daya manusia yang tidak lain adalah perawat. Perawat adalah komponen utama dalam sistem pelayanan kesehatan, dan perawat merupakan kelompok yang paling besar dalam sistem tersebut.

Perawat dituntut untuk selalu menggunakan cara berpikir kritis, melakukan koordinasi pelayanan kesehatan, dengan kondisi pasien dan harus selalu siap untuk memberi pengetahuan kesehatan kepada pasien. Pada perawat rawat inap intensitas bertemu dengan pasien lebih sering dilakukan, karena pasien membutuhkan pemantauan dan pengawasan berkala. Pelayanan

keperawatan berkontribusi cukup besar dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Interaksi langsung perawat dengan pasien berlangsung selama 24 jam penuh. Jumlahnya pun mencapai 40 - 60% dari seluruh tenaga kesehatan rumah sakit. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien.

Perawat merupakan komponen penting sebagai sumber daya manusia di dalam rumah sakit, karena perawat merupakan aset utama rumah sakit yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri dengan peraturan perundang-undangan (UU No 38 Tahun 2014, Pasal 1). Asumsi masyarakat tentang perawat yaitu orang yang berjasa, cekatan, perhatian kepada orang lain, bekerja dengan hati, dapat dipercaya dan bersahabat, profesi sebagai perawat juga mempunyai tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang professional. Hal ini merupakan stressor yang kuat pada perawat di lingkungan kerjanya. Pengertian stres menurut Rivai (2015), yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan).

Tenaga kesehatan khususnya perawat dalam menganalisa beban kerja dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek tugas yang dijalankan menurut fungsi utamanya. Aspek-aspek yang berhubungan dengan beban kerja adalah jumlah

pasien yang dirawat, kapasitas kerja sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerja dengan baik (Haryani, 2008).

Permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan pengamatan yang sudah dilakukan adalah adanya peningkatan jumlah rumah sakit/puskesmas membutuhkan pengelolaan yang lebih intensif. Hal ini selalu diimbangi dengan meningkatnya jumlah pasien, yang berpengaruh menambah kesibukan bagi perawat, akhirnya hambatan-hambatan yang sering dialami salah satunya bagi perawat kurang mampu mengontrol emosinya ketika menemukan pasien yang terlalu banyak permintaan atau pasien yang mempunyai kepribadian pemaarah. Bagi perawat yang sulit mengendalikan dirinya akan berakibat emosi perawat menjadi tidak stabil dan akhirnya berakhir pada perlakuan yang tidak baik pada pasien seperti memarahi pasien. Pada akhirnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat kurang maksimal.

Stres dipandang sebagai realitas kehidupan setiap hari yang memerlukan perubahan untuk penyesuaian. Stres kerja berhubungan dengan emosi perawat. Perawat dalam menjalankan tugasnya selalu berhubungan dengan banyak orang sehingga untuk memperlancar hubungan tersebut diperlukan kemampuan dalam mengelola emosi, agar lebih mampu menempatkan emosi pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati, individu yang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu lain atau dapat berempati, akan memiliki tingkat emosi yang baik dan

akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya, termasuk lingkungan kerjanya. Kemampuan tersebut dikenal dengan istilah kecerdasan emosi (Goleman, 2015).

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perawat dalam membina hubungan baik dengan orang lain, karena dengan adanya hubungan baik dengan orang lain, maka dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerjanya pun meningkat. Perawat yang merupakan aset berharga bagi rumah sakit yang terkadang dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi setiap karyawan (sebagai manusia) memiliki permasalahan pribadi disisi lain karyawan dituntut untuk memberikan layanan yang prima dalam melayani permasalahan setiap pasien yang complex setiap harinya. Kondisi ini tentunya akan memberikan tekanan yang berujung pada tindakan emosional. Oleh sebab itu penting untuk memahami dan memenuhi kebutuhan perawat dan menciptakan kenyamanan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridhyalla Afnuhazi (2019) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional perawat dengan tingkat stres kerja Perawat. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu untuk mempertahankan keadaan harmoni dan terlebihnya mampu menghadapi tantangan hidup. Kecerdasan emosional dalam diri sangat penting untuk dapat mengendalikan dan mengurangi tekanan yang ada pada saat kerja khususnya pada staf di organisasi selain itu kemampuan dalam mengontrol emosi juga membantu untuk mengendalikan diri ketika mengalami stres kerja.

Selain mampu dalam mengontrol emosi seorang perawat juga harus bisa bersikap profesional dalam kerja dan dapat berintuisi dengan para pasien.

Berdasarkan hal tersebut bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun ?”.

1.3 Tujuan Masalah

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun”.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi tingkat kecerdasan emosional perawat di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun.
2. Mengidentifikasi stres kerja perawat di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun.
3. Menganalisa hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi Kesehatan

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan keperawatan khususnya kecerdasan emosional dan stres kerja.

2. Bagi Instansi Pendidikan Kesehatan

Sebagai acuan untuk dalam pengembangan ilmu kesehatan khususnya keperawatan tentang kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan untuk peneliti berikutnya yang melakukan penelitian khususnya mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat, dan dapat menambah variabel serta metode penelitian lain.

4. Bagi Perawat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. IPTEK

Sebagai masukan Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya perawat yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan stres kerja.

2. Peneliti

Mengaplikasikan teori metodologi penelitian untuk diterapkan dalam kegiatan nyata dilapangan terutama berkaitan dengan kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere*, yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a." (Goleman, 2015).

Kecerdasan emosi mencerminkan kemampuan untuk merasakan emosi, membina dan membangun emosi yang baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Kecerdasan emosi membentuk suatu kekuatan dibalik singgasana kemampuan intelektual.

Dari pendapat di atas maka kecerdasan emosi merupakan dasar-dasar pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan untuk menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls, tetap optimis jika berhadapan dengan kemalangan dan ketidakpastian, menyalurkan emosi-emosi yang kuat secara efektif, mampu memotivasi dan menjaga semangat

disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuan, menangani kelemahan-kelemahan pribadi, menunjukkan rasa empati kepada orang lain, membangun kesadaran diri dan pemahaman pribadi.

2.1.2 Dimensi Kecerdasan Emosional

Reuven Bar-On menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup optimisme, fleksibilitas, dan kemampuan menangani stres dan memecahkan berbagai masalah, serta kemampuan memahami perasaan orang lain dan memelihara hubungan-hubungan antar pribadi yang memuaskan. Kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek yang ada. Goleman (2015) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, mengetahui emosi orang lain dan membina hubungan baik dengan orang lain. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Yadav dalam Verisa Angelia Efendi dan Eddy Madiono Sutanto (2013), bahwa kecerdasan emosional terbagi menjadi lima dimensi yaitu: Mengenali emosi diri. Mengenali emosi diri merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana emosi diri berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat memandu dalam pengambilan keputusan, penilaian diri dengan melihat kekuatan serta kelemahan diri, memiliki kepercayaan diri dan yakin pada kemampuan yang dimiliki. Serta menyadari akibat yang ditimbulkan dari emosi, karena kesadaran diri diperlukan untuk mengetahui emosi yang ada di dalam diri kita. Mengelola emosi diri. Mengelola emosi diri yaitu kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi atau kemarahan, mengendalikan stress menjadi positif, mempertahankan

ketenangan dan kemampuan untuk berpikir jernih di bawah tekanan. Memotivasi diri. Memotivasi diri, adalah kemampuan seseorang untuk mencapai prestasi serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif juga bertahan saat menghadapi kegagalan. Motivasi diri juga diperlukan agar dapat lebih menikmati setiap tantangan dan pencapaian terhadap prestasi. Mengetahui emosi orang lain. Mengetahui emosi orang lain merupakan kemampuan merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu berperilaku secara terbuka dan jujur. Unsur ini sangat penting dalam bekerja agar dapat memahami satu sama lain. Membina hubungan dengan orang lain. Membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan dalam mempengaruhi orang lain, berkomunikasi dengan baik, kemampuan mendengarkan, menyelesaikan perselisihan, kemampuan menginspirasi dan memimpin orang lain, mampu bekerjasama dalam tim dan kemampuan menangani emosi orang lain terutama kelompok. Kemampuan membina hubungan dengan orang lain sangat penting dalam bekerja karena dapat mempermudah terjalannya komunikasi, saling pengertian, adanya resolusi dan kerjasama yang baik.

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu tindakan yang diharapkan dapat mengatur emosi dengan cerdas.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional : (Goleman, 2015) yaitu:

1. Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.
2. Lingkungan non keluarga. Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

1. Faktor yang bersifat bawaan genetik. Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat dirubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.
2. Faktor yang berasal dari lingkungan. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan

bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berfikir tentang perasaan ini dan pilihan-pilihan apa yang kita miliki untuk bereaksi, serta bagaimana membaca dan mengungkap harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung pada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami dan isteri. (Goleman, 2015)

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi baik oleh keluarga maupun diluar keluarga, baik yang bersifat genetik maupun dari keluarga.

2.1.4 Indikator kecerdasan Emosional

Lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, (Goleman (2015), yaitu: Kesadaran diri untuk kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Pengaturan diri, dalam membentuk kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi

yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri. Motivasi, agar kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi menahan diri, kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.2. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja menunjukkan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2015). Sedangkan Mangkunegara (2016) mengungkapkan stres kerja perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan (Sedarmayanti, 2011). Istilah stres tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stres seseorang yang dialaminya (Yusuf, 2014).

Stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Evan dan Johnson menyebutkan bahwa stres kerja merupakan satu faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Pemicu stres kerja tersebut berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal (Riggio dalam Ummu, 2011).

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2. Pendekatan Stres

Terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan.

- a. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan (Rivai, 2015).
- b. Pendekatan individu meliputi: meningkatkan keimanan, melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan rileksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Pendekatan perusahaan meliputi: melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu (Sheridan dan Radmacher dalam Ummu, 2011), yang diuraikan sebagai berikut :

- (1) Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global. Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti

ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.

- (2) Faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan. Karakteristik lingkungan sosial. Komposisi personalia dalam organisasi akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi. Iklim organisasi. Karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan budaya kerja yang mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi. Karakteristik fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa

kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan kimia, penggunaan asbes, polusi asap rokok, batu bara, dan kebisingan. Faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

Menurut Gibson et al.,(2003:96), stres kerja terjadi pada diri pegawai sebetulnya bukan hanya karena konflik saja tetapi faktor-faktor lain yang mempengaruhi, diantaranya:

- (1) keaburan peran dan konflik peran,
- (2) kelebihan beban kerja,
- (3) tanggung jawab atas orang lain,
- (4) perkembangan karir,
- (5) kurangnya kohesi kelompok,
- (6) dukungan kelompok yang tidak memadai,
- (7) karakteristik tugas,
- (8) pengaruh kepemimpinan.

Menurut *International Labour Organization (ILO)* dalam Rheda (2008:9), faktor lingkungan yang mempengaruhi stres kerja antara lain adalah :

- 1) Faktor Lingkungan Fisik antara lain : penggunaan cahaya penerangan, bau yang menusuk hidung, suhu panas atau dingin, jauhnya jarak rumah ketempat kerja, sarana transportasi tidak memadai, yang memaksa pekerja menghabiskan waktunya dalam perjalanan untuk berganti-ganti kendaraan umum dan berdesak-desakan di dalamnya.

2) Faktor Lingkungan Sosial antara lain :

- a. Beban kerja yang berlebihan, seperti terlalu banyaknya pekerjaan, rutinitas pekerjaan sementara tuntutan pekerjaan berlebihan dan rendahnya perhatian atasan, rendahnya kualitas beban kerja antara lain lingkungan kerja kurang memberikan variasi sehingga menurunkan kualitas beban kerja karena kelelahan para pegawai, kurangnya tuntutan kreatifitas para pegawai.
- b. Kurangnya dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga di rumah.
- c. Shift kerja tidak teratur
- d. Live events (kejadian-kejadian dalam kehidupan sehar-hari).
Perubahan yang terjadi dalam kehidupan individu menjadikannya rentan terhadap stres bila ia tidak dapat beradaptasi dengan kejadian itu.
- e. Dukungan sosial keluarga dan teman dekat.

3) Faktor Pekerja. Faktor pekerja meliputi adanya konflik peran (orang yang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan), tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab yang terlalu tinggi terhadap tugas, dan adanya desakan waktu penyelesaian tugas.

Demikian juga faktor kerja kelompok seperti norma-norma yang dianut dalam kelompok yang harus dipatuhi anggotanya, kurangnya kekompakan diantara anggota kelompok dan kurangnya dukungan kelompok.

c. Pengaruh dan Efek Samping Stres Kerja

Menurut Jacinta dalam Septianto (2010:13) stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

Dampak terhadap perusahaan :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Anggapan tentang stres kebanyakan menuju pada hal yang negatif, seperti suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Stres tidak selaludipandang sebagai hal yang negatif. Apabila dimanfaatkan dengan baik, stres dapat meningkatkan prestasi kerja.

4. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja (Igor S, 2013) adalah: Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. Ketidakcocokan dengan pekerjaan. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang. Beban lebih.

Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Lebih lanjut Igor S (2013) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut: menolak perubahan, produktivitas dan efisiensi yang berkurang, kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian, kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama.

Selain itu penting juga diketahui oleh para perawat mengenai adanya hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja, sehingga perawat dapat berupaya meningkatkan kecerdasan emosionalnya untuk mengelola stres kerja dengan baik.

5. Jenis Stres Kerja

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu :

a. Stres akut.

Stres yang dikenal juga dengan *flight or flightresponse*. Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetaran.

b. Stres kronis

Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

Menurut Priyoto (2014) menurut gejalanya stres dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Stres Ringan.

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja. Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energy meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

b. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan financial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, *negatfistic*, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkatm perasaan takut meningkat.

Kategori skor dalam mengukur tingkat stres (Henida, 2008) adalah:

Tingkat stres kerja dikategorikan berdasarkan jumlah skor prosentase sebagai berikut:

55 % = stres ringan

56%-75% = stres sedang

76%-100% = stres berat

2.3 Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan

kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan (Kusnanto, 2006). Perawat menurut Wardhono (2008) adalah orang yang telah menyelesaikan pendidikan professional keperawatan, dan diberi kewenangan untuk melaksanakan peran serta fungsinya.

2. Peran

Peran perawat adalah sebagai pelaksana pelayanan keperawatan, pengelola pelayanan keperawatan dan institusi pendidikan, sebagai pendidik dalam keperawatan, peneliti dan pengembangan keperawatan. atau peran perawat adalah cara untuk menyatakan aktivitas perawat dalam praktek, dimana telah menyelesaikan pendidikan formalnya diakui dan diberi kewenangan oleh pemerintah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab keperawatan secara profesional, sesuai dengan kode etik profesinya (Asmadi, 2008).

Peran Pelaksana. Memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga dan masyarakat berupa asuhan keperawatan yang komprehensif meliputi pemberian asuhan pencegahan pada tingkat1, ke 2 maupun yang ketiga, baik direct/indirect.

Peran Educator. Peran ini dilakukan untuk : 1) Meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan dan kemampuan klien mengatasi kesehatanya. 2).Perawat memberi informasi dan meningkatkan perubahan perilaku klien.

Peran Sebagai Koordinator. Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

Pengamat Kesehatan. Melaksanakan monitoring terhadap perubahan yang terjadi pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat yang menyangkut masalah kesehatan melalui kunjungan rumah, pertemuan, observasi dan pengumpulan data.

Menurut Kusnanto, (2006: 82), peran perawat dapat dibagi menjadi 5 bagian yaitu : a. Peran sebagai pelaksana kesehatan. Peran sebagai pelaksana yaitu keseluruhan kegiatan pelayanan masyarakat dalam mencapai tujuan kesehatan melalui kerjasama dengan tim kesehatan lainnya, dalam melaksanakan peran tersebut perawat perawat bertindak selaku : pemberi rasa nyaman, pelindung dan pembela, communicator, mediator, rehabilitator. b. Peran sebagai pendidik. Memberi pendidikan dan pemahaman kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik dirumah, puskesmas dan masyarakat dilakukan secara terorganisir dalam rangka menanamkan perilaku sehat, seperti yang diharapkan dalam mencapai tingkat kesehatan yang optimal. c. Peran sebagai administrasi. Perawat kesehatan masyarakat yang diharapkan dapat mengelola kegiatan pelayanan kesehatan puskesmas dan masyarakat sesuai dengan beban tugas dan bertanggung jawab terhadap suatu permasalahan, mengambil keputusan dalam pemecah masalah, pengelolaan tenaga, membuat kualitas

mekanis kontrol, dan bersosialisasi dengan masyarakat. d. Peran sebagai konseling. Perawat kesehatan yang dapat dijadikan sebagai tempat bertanya individu, kelompok dan masyarakat untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam bidang kesehatan dan keperawatan yang dihadapi dan akhirnya dapat membantu memberikan jalan keluar dalam mengatasi masalah kesehatan dan keperawatan yang dengan melibatkan sumber-sumber yang lain, misalnya keluarga. e. Peran sebagai peneliti. Yaitu melakukan identifikasi terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat yang dapat berpengaruh pada penurunan kesehatan bahkan mengancam kesehatan, selanjutnya penelitian dilaksanakan dalam kaitannya untuk menemukan faktor yang menjadi pencetus atau penyebab terjadinya permasalahan tersebut melalui kegiatan penelitian dalam praktek keperawatan.

2.4 Standar Praktik Kinerja Keperawatan Indonesia

Standar praktik kinerja keperawatan terdiri standar I: pengkajian keperawatan pengkajian keperawatan mencakup kegiatan perawat dalam pengumpulan data terkait masalah kesehatan pasien dengan lengkap, mengikuti sistematika, valid dan kontinyu. Data-data yang dikumpulkan mencakup data dari aspek fisik pasien, psikis pasien, sosial serta kepercayaan pasien. Standar II berisi diagnosa. Keperawatan Diagnosa ditetapkan berdasarkan hasil data pengkajian yang terdiri dari problem (masalah), etiologi (penyebab) dan *simpton/sign* (tanda/gejala), setelah dianalisis meliputi data subjektif dan data objektif. Pernyataan diagnosa dapat aktual,

potensial ataupun resiko. Standar III berisi perencanaan keperawatan. Rencana perawatan pasien dibuat untuk merencanakan tindakan yang akan dilakukan ke pasien dalam usaha untuk mengatasi penyakit pasien dan mengembalikan kesehatan seoptimal mungkin dari pasien. Rencana keperawatan pasien meliputi tujuan, kriteria evaluasi dan intervensi tindakan ke pasien. Bentuk intervensi dapat berupa tindakan mandiri, kolaborasi dan tindakan delegatif dari petugas kesehatan lainnya. Standar IV: pelaksanaan keperawatan. Perawat melaksanakan tindakan mengacu pada rencana perawatan pasien yang disusun. Tindakan ini untuk mengatasi masalah kesehatan pasien dan mengembalikan kesehatan pasien seoptimal mungkin. Pelaksanaan tindakan keperawatan mencakup waktu pelaksanaan, jenis tindakan keperawatan dan evaluasi tindakan, dapat berupa tindakan mandiri perawat, delegatif dan kolaborasi tindakan dengan petugas kesehatan lainnya. Standar V menjelaskan tentang evaluasi keperawatan. Evaluasi tindakan perawatan pasien dengan mengacu pada kriteria evaluasi yang telah ditetapkan direncanakan tindakan perawatan. Evaluasi dilakukan dengan mengumpulkan data subyektif dari pasien dan data obyektif. Data-data tersebut dianalisis untuk menentukan teratasi atau tidaknya masalah kesehatan pasien sesuai dengan standar. Kemudian dari hasil analisis data evaluasi tersebut ditentukan kesimpulan masalah pasien untuk ditetapkan tindak lanjutnya dalam bentuk rencana tindak lanjut atau teratasinya masalah pasien (Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2005). Jadi standar praktik kinerja keperawatan itu pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan,

perencanaan keperawatan, pelaksanaan keperawatan dan evaluasi keperawatan.

2.5. Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian kinerja menjadi salah satu alat yang baik dan dapat dipercaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengontrol karyawan dan mempengaruhi produktifitas kerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk melihat dan menyesuaikan hasil kerja seseorang pada sebuah organisasi dengan menggunakan sebuah instrumen penilaian kinerja (Ilyas, 2012). Penilaian kinerja dilakukan secara efektif dan efisien untuk memberikan arahan perilaku dari karyawan dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan kualitas jasa pelayanan yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Satria, 2013). Penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses dimana pencapaian kinerja individu atau kelompok diukur dan dievaluasi sertadibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Proses penilaian kinerja perawat sebaiknya dilakukan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang mempunyai kualitas yang baik (Depkes RI, 2012).

Prinsip-prinsip penilaian kinerja perawat antara lain pelaksanaan evaluasi kerja dilaksanakan sesuai dengan standar pelaksanaan pekerjaan dan posisi bertugas dari tenaga perawat. Penjelasan mengenai standar pelaksanaan tugas telah dilakukan pada saat orientasi sebagai tujuan yang harus diusahakan untuk dilakukan selama pelaksanaan tugas dan dievaluasi sesuai sasaran yang sama. Melakukan pengamatan tingkah laku dari sampel perawat

sebaiknya dilakukan dalam rangka evaluasi pelaksanaan kerja sehari-hari, hal ini harus diperhatikan dengan baik dan pengamatan dilakukan dengan konsisten untuk mencegah terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan. Perawat dan supervisi sebaiknya diberikan salinan dari tugas dan fungsi perawat, standar kerja yang dilaksanakan dan evaluasi yang akan dilakukan sehingga pada saat dilakukan penilaian kinerja mempunyai kerangka pemikiran yang sama. Manajer perlu menjelaskan pada saat pertemuan dan evaluasi skala serta area prioritas yang penting untuk dilaksanakan sesuai dengan standar keperawatan untuk meningkatkan pelaksanaan kerja. Pada laporan evaluasi dibuatkan dan disusun dengan baik dan teratur sesuai dengan instrumen evaluasi sehingga perawat tidak mengetahui bahwa dirinya sedang dilakukan pengamatan dan penilaian kinerjanya.

Pada penilaian kinerja individu perawat, dilakukan berdasarkan dua faktor utama yang dinilai yaitu kinerja hasil dan kinerja perilaku kerja. Pertama pada kinerja hasil dibagi lagi menjadi dua komponen penilaian kinerja yaitu kinerja perawat berdasarkan kuantitas dan kualitas. Kinerja perawat secara kuantitas diukur dengan cara melihat rata-rata jumlah pasien rawat inap yang dilayani selamasatu bulan pada setiap perawat.

Data pasien diperoleh dari buku catatan administrasi ruangan tentang jumlah pasien setiap hari dan dicatat dalam buku perawatan pasien setiap hari, kemudian dihitung jumlah pasien yang dirawat pada setiap perawat dan dijumlahkan setiap bulan. Sedangkan kinerja perawat secara kualitas diukur dengan empat point pengukuran yaitu kelengkapan dokumentasi

keperawatan, penerapan *International Patient Safety Goals* (IPSG), laporan insiden kejadian tidak diharapkan dan kepuasan pelanggan. Target yang harus dicapai oleh perawat pelaksana untuk setiap komponen sesuai dengan jumlah target setiap komponen. Target tersebut harus dicapai karena apabila tidak dilakukan akan mengurangi poin yang diperoleh pada hasil kinerja. Pencatatan hasil kerja kualitas dicantumkan dalam catatan perawat perbulan kemudian di hitung total dan rata-ratanya. Kedua, untuk penilaian kinerja perilaku kerja perawat dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama dimana setiap masing-masing komponen mempunyai cara penilaian tersendiri (Kepmenkes, 2010).

2.3 Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan, hal ini dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1.	La Rangki, La Ode Alifariki (2019)	Hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat di ICU dan IGD RSUD kota Kendari	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode <i>cross sectional</i> . Data tingkat kecerdasan emosional dan tingkat stres kerja responden dikumpulkan dengan kuesioner	Kecerdasan emosional perawat berada pada tingkatan sedang yakni 55,56% responden dan rata-rata tingkat stres kerja perawat dalam kategori sedang yakni 55,56% responden.

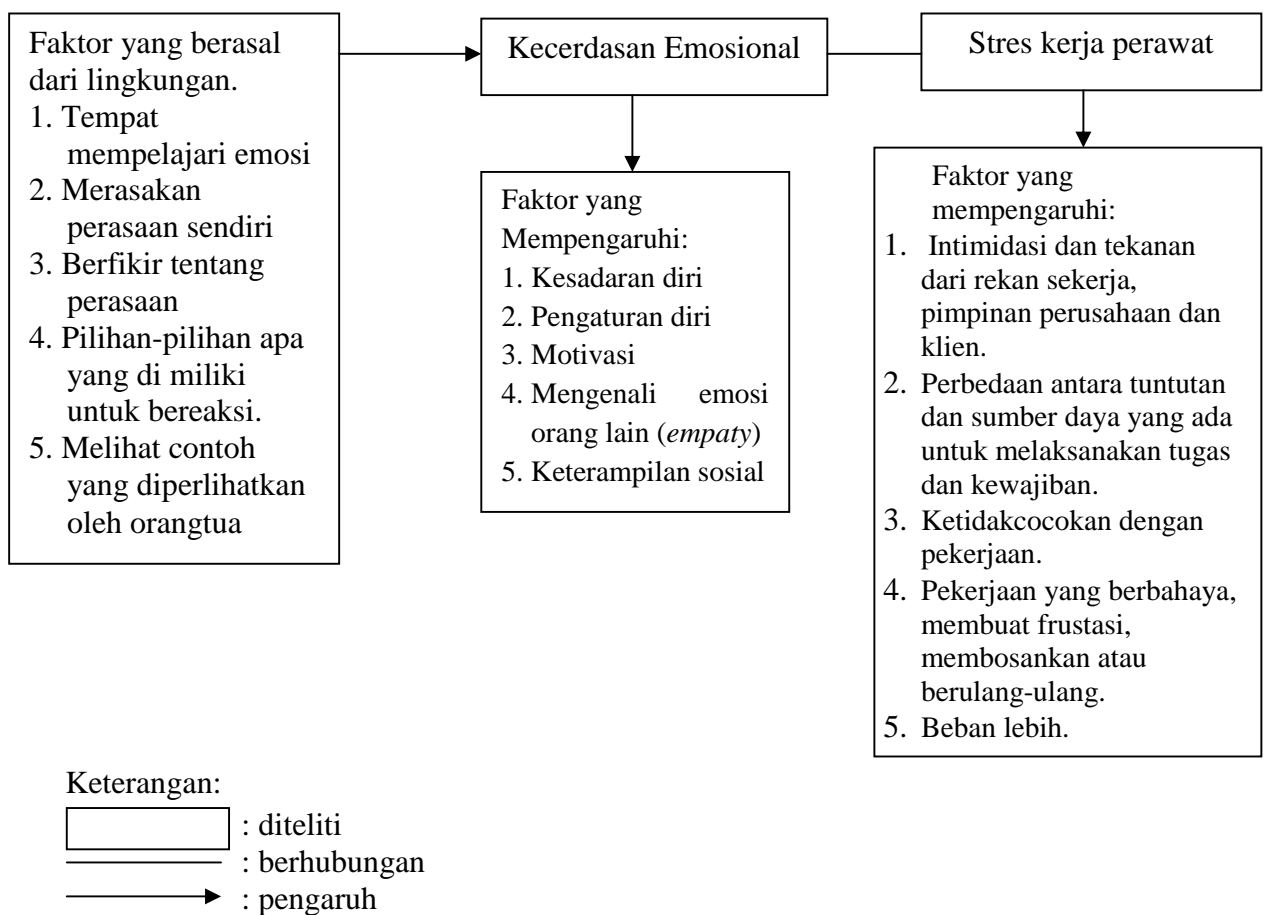
				<p>Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi Square pada tingkat kepercayaan 95% ($=0.05$), diperoleh nilai <i>Contingency Coefficient</i> 0.486 dan nilai hit= 5.580 \geq 3.841 yang berarti H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat di instalasi rawat darurat RSUD Kota Kendari.</p>
2.	Ridhyalla Afnuhazi (2019)	<p>Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres kerja Perawat Di Ruang Rawat Ambun Suri Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi</p>	<p>Desain penelitian ini menggunakan Deskriptif Analitik, dengan pendekatan Cross Sectional Study yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu independen dan dependen</p>	<p>Hasil yang diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional perawat dengan tingkat stres kerja Perawat di Rumah Sakit Achmad Mochtar Bukit tinggi, dengan nilai $p= 0,002 < (0,05)$,</p>

3.	Anastasia Sari Kusumawati (2014)	Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Tingkatstres Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Darurat	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik korelasi dengan pendekatan kuantitatif dan metode cross sectional.	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang negatif dan bermakna antara tingkat kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat di IRD RSUP Dr. Soerodjati Tirtonegoro Klaten. Rata-rata tingkat kecerdasan emosional dan tingkat stres kerja masing-masing dalam kategori sedang yaitu 80% dan 76%. Uji hipotesis menggunakan korelasi Product Moment dengan $\alpha = 0,05$ didapatkan $r = -0,465$ dan $p = 0,019$.
----	----------------------------------	---	--	--

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka konsep Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun

3.2 Hipotesa

Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan baru didasarkan pada teori.

H_1 = Ada **Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres kerja Perawat Di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun .**

BAB 4

METODE PENELITIAN

Bab ini akan disajikan desain penelitian, kerangka kerja, populasi dan sampel, desain sampling, identifikasi variabel, definisi operasional, pengumpulan data, analisa data dan etika penelitian.

Desain Penelitian

Desain penelitian dari keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian. Jenis penelitian yang digunakan korelasional yang mengkaji hubungan antar variabel dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan dan mengkaji berdasarkan teori yang ada. Tujuan dari penelitian korelasional untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Pendekatan *cross-sectional* untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi, atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*).

Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

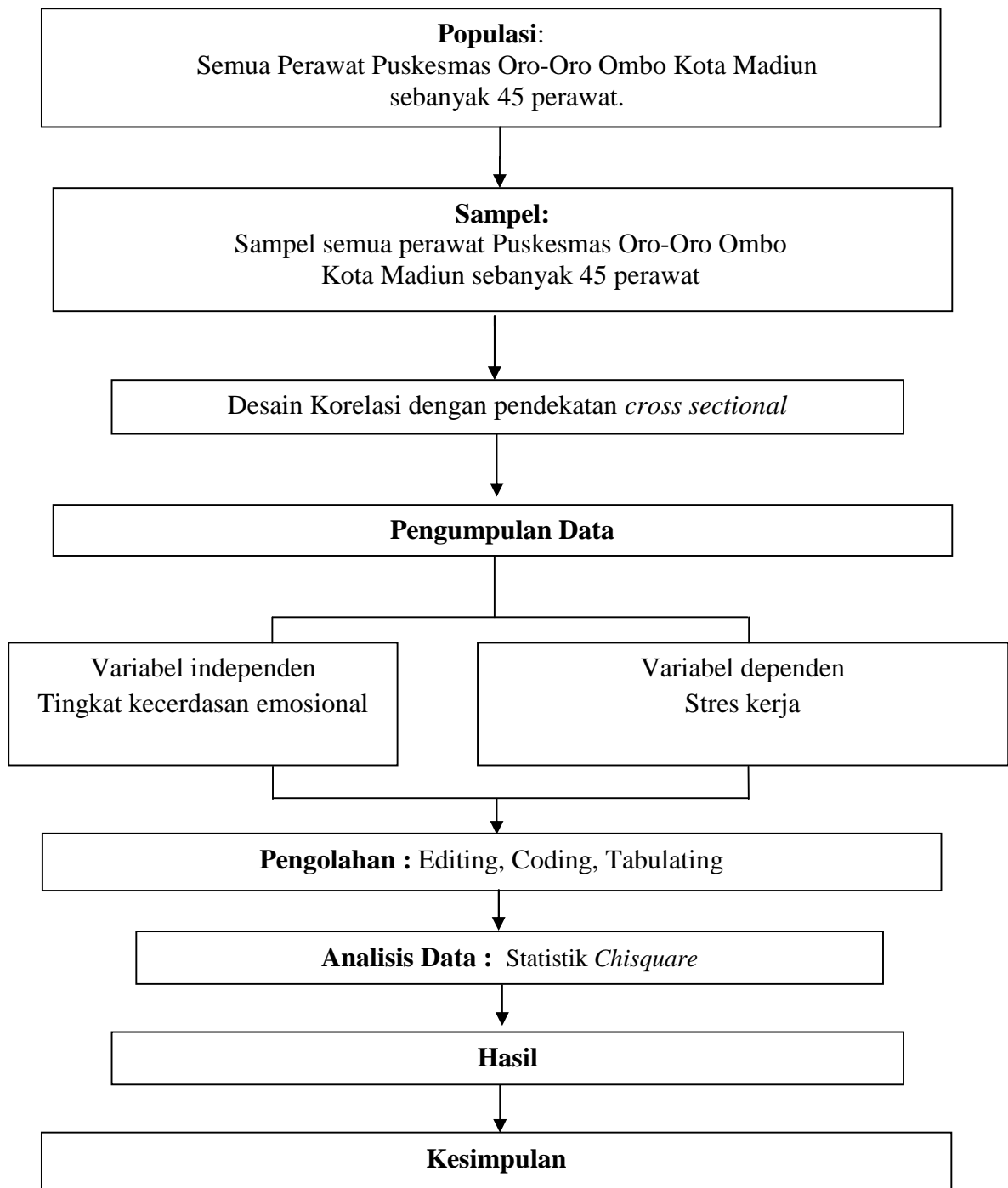
Populasi merupakan keseluruhan subjek yang diteliti dan menjadi sasaran generalisasi hasil-hasil penelitian, baik anggota sampel maupun di luar sampel. Populasi dalam penelitian ini semua perawat Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun sebanyak 45 perawat.

4.2.2 Sampel

Sampel penelitian sebagian subjek yang diambil dari keseluruhan subjek dalam suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu perawat Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun sebanyak 45 orang.

Kerangka Kerja

Kerangka kerja dibuat untuk langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian yang akan ditulis dalam bentuk kerangka atau alur penelitian



Gambar 4.1 Kerangka Kerja Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun

4.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

4.4.1 Identifikasi Variabel

Variabel objek-objek atau gejala-gejala yang menjadi interest peneliti untuk menelitinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel yaitu : variabel bebas (*independen*). Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini juga dikenal dengan nama variabel bebas artinya bebas dalam mempengaruhi variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah Tingkat Kecerdasan Emosional. Variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel bebas. Variabel ini juga disebut sebagai variabel efek, hasil, *outcome*, atau *event*. Variabel dependen pada penelitian ini adalah stres kerja.

4.4.2 Definisi operasional

Definisi operasional mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Tabel 4.2 Definisi Operasional Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan stres kerja

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala	Skor
Independen: Tingkat kecerdasan emosional	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan ber-tahan menghadapi frustasi, mengendalikankan dorongan hati dalam menjalankan pekerjaan sebagai perawat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Mengenali emosi orang lain (empathy) 5. Keterampilan sosial 	Kuesioner	<i>Ordinal</i>	<p>Sangat setuju: 4 Setuju : 3 Kadang - kadang : 2 Tidak Pernah : 1</p> <p>Baik : 75% Cukup : 56-74% Kurang : 55%. (Setiadi, 2008)</p>
Dependen: Stres kerja	Stres kerja merupakan perasaan tertekan Adanya ketidak-seimbangan antara karakteristik kepribadian perawat dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien. 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan. 4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustasi, membosankan atau berulang-ulang. 5. Beban lebih. 	Kuesioner	<i>Ordinal</i>	<p>Ya : 1 Tidak : 0</p> <p>Stres ringan: 55% Stres sedang: 56%-75% Stres berat: 76%-100%</p>

4.5 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini untuk variabel independen (dukungan keluarga) menggunakan kuesioner, untuk variabel dependen (depresi pada pasien gagal ginjal kronis) menggunakan juga menggunakan kuesioner. Kuesioner sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang hal-hal yang dia ketahui. Kuesioner yang digunakan kuesioner tertutup dimana sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.6.1 Uji Validitas

Validitas dipakai untuk hasil perhitungan tiap-tiap item kuesioner dibandingkan dengan tabel nilai r *product moment*. Jika r dihitung didapatkan lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5%, maka yang diuji coba dinyatakan valid.

4.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$.

4.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Puskesmas Oro-oro Ombo Madiun bulan Oktober-Desember 2020.

4.8 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian. Proses-proses dalam pengumpulan data pada penelitian ini melalui beberapa tahap yaitu : mengurus ijin penelitian dengan membawa surat dari Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Madiun, kemudian mengurus ijin kepada Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun. Selanjutnya meminta data responden dari Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun. Memberikan penjelasan kepada calon responden dan bila bersedia menjadi responden dipersilahkan untuk menandatangani *inform consent*. Memberikan penjelasan kepada responden tentang cara pengisian kuesioner. Memberikan kesempatan kepada responden untuk bertanya kepada peneliti apabila ada yang tidak jelas dengan kuesioner. Memberikan waktu kepada responden untuk mengisi kuesioner, dan yang terakhir responden menyerahkan kembali kuesioner yang telah diisi kepada peneliti.

4.9 Teknik Analisa Data

Pengolahan data dilakukan sebagai salah satu langkah yang paling penting. Hal ini disebabkan karena data yang diperoleh langsung dari penelitian masih mentah, belum memberikan informasi apa-apa dan belum

siap untuk disajikan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. *Editing*, sebagai upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan. Editing dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpulkan.
2. *Coding* dilakukan untuk kegiatan memberikan kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa katagori, coding atau mengode data bertujuan mengidentifikasi kualitatif atau membedakan aneka karakter. Pada penelitian ini hasil dari *scoring* diberikan kode antara lain:

a. Karakteristik Responden

Umur :

- 21 – 35 tahun = 1
- 36 – 45 tahun = 2
- > 45 tahun = 3

Tingkat Pendidikan:

- D3 Keperawatan = 1
- S1 Keperawatan = 2

b. Tingkat Kecerdasan Emosional

- Baik bila 75% diberi kode 1,
- Cukup bila 56-74% diberi kode 2,
- Kurang bila 55% diberi kode 3.

c. Stres kerja

- Stres Berat 76-100% diberi kode 1,
- Stres Sedang bila 56-75% diberi kode 2
- Stres Ringan bila 55% diberi kode 3.

3. *Scoring*

Pemberian nilai pada masing-masing jawaban dari pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan ketentuan penilaian yang telah ditentukan.

4. *Tabulating*

Kegiatan memasukkan data-data hasil penelitian ke dalam tabel-tabel sesuai kriteria sehingga didapatkan jumlah data sesuai dengan kuesioner.

4.10 Analisa Data

1. Analisa Univariat

Analisa univariat dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis umur, tingkat pendidikan dan kecerdasan emosional dan stres kerja. Hasil pengolahan data di interpretasikan menggunakan skala kualitatif seperti 100% artinya seluruhnya, 76%-99% hampir seluruhnya, 51%-75% artinya sebagian besar, 25% mengartikan setengah, 25%-49% artinya hampir setengahnya, dan 1%-24% adalah sebagian kecil serta 0% artinya tidak satupun.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja. Data yang telah didapatkan akan dianalisa dengan uji statistic. Uji statistic yang digunakan *Chisquare*. Pengolahan dan analisa data dilakukan dengan menggunakan penghitungan komputasi SPSS.

4.11 Etika Penelitian

Etika dalam melakukan penelitian terdiri dari prinsip etika penelitian. Dalam melaksanakan penelitian khususnya menggunakan subjek penelitian manusia. Prinsip manfaat, yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat untuk kepentingan manusia. Prinsip ini bisa ditegakan dengan membebaskan, tidak menimbulkan kekerasan, dan tidak menjadikan manusia untuk dieksploitasi. Prinsip menghormati manusia, prinsip ini manusia berhak untuk menentukan pilihan antara mau dan tidak untuk diikutsertakan menjadi subjek penelitian. Prinsip keadilan, prinsip ini dilakukan untuk menjunjung tinggi keadilan manusia dengan menghargai hak atau memberikan pengobatan secara adil, hak menjaga privasi manusia, dan tidak berpihak dalam perlakuan terhadap manusia.

Masalah etika penelitian dipengaruhi oleh *informed consent* diberikan sebelum melakukan penelitian. *Informed consent* ini merupakan lembar persetujuan untuk menjadi responden. Pemberian *informed consent* ini bertujuan agar subjek mengerti maksud dan tujuan penelitian dan mengetahui dampaknya. *Anonimity*, berarti dalam menggunakan subjek

penelitian tidak mencantumkan nama pada lembar pengumpulan data. Peneliti hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data tersebut. *Confidentially*, dalam hal kerahasiaan, informasi yang sudah didapatkan dari responden harus menjamin kerahasiaannya. Masalah ini merupakan masalah etika dengan memberikan jaminan kerahasiaan hasil penelitian, baik informasi maupun masalah-masalah lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Puskesmas Oro-Oro Ombo adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kota Madiun yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di sebagian wilayah kecamatan. Sebagai unit pelaksana teknis, Puskesmas melaksanakan sebagian tugas Dinas Kesehatan Kota Madiun. Puskesmas berdasarkan kebijakan dasar pusat kesehatan masyarakat (Keputusan Menteri Kesehatan nomor 128 tahun 2004) mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam sistem kesehatan nasional dan sistem kesehatan kabupaten. Puskesmas memiliki fungsi yang penting dalam mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional. Fungsi penting tersebut antara lain:

1. Puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan. Dalam hal ini puskesmas berupaya menggerakkan lintas sektor dan dunia usaha di wilayah kerjanya agar

menyelenggarakan pembangunan berwawasan kesehatan. Puskesmas ikut aktif memantau dan melaporkan dampak kesehatan dari penyelenggaraan setiap program pembangunan di wilayah kerjanya serta mengutamakan pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan dan pemulihan.

2. Puskesmas merupakan pusat pemberdayaan masyarakat. Dalam hal ini puskesmas berupaya agar perorangan terutama pemuka masyarakat, keluarga dan masyarakat memiliki kesadaran, kemauan dan kemampuan melayani diri sendiri dan masyarakat untuk hidup sehat, berperan aktif dalam memperjuangkan kepentingan kesehatan termasuk pembiayaan serta ikut menetapkan, menyelenggarakan dan memantau pelaksanaan program kesehatan.
3. Puskesmas merupakan pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Dalam hal ini Puskesmas menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan dalam bentuk pelayanan kesehatan perorangan dan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas Oro-Oro Ombo berdiri sejak tahun 1982 yang memiliki bangunan fisik, sarana prasarana dan ketenagaan yang sangat terbatas yaitu memberikan pelayanan balai pengobatan saja.

Puskesmas Oro-Oro Ombo terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 04 Madiun, Kelurahan Sukosari, Kecamatan Kartoharjo Kota Madiun dengan nomor telepon 0351 - 464402 dan kode pos 63114. Puskesmas Oro-

Oro Ombo berada di wilayah yang sangat strategis karena berada di tepi Jalan Raya Kota Madiun.

Letak Puskesmas Oro-Oro Ombo jika dibandingkan dengan beberapa tempat yang memiliki fasilitas kesehatan adalah sebagai berikut:

1. Kelurahan terjauh kurang lebih 5 km.
2. Ibu kota Kota Madiun (Pusat Pemerintahan) kurang lebih 3 km.
3. Rumah Sakit Umum dr. Soedono Madiun 3 km.
4. Rumah Sakit Umum Kota Madiun 3 km.
5. Puskesmas Banjarejo 3 km.
6. Rumah Sakit Griya Husada 3 km.
7. Rumah Sakit Swasta Haji Ibrahim 3 km.

5.1.2 Data Umum

1. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik usia responden di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun dapat dilihat pada tabel 5.1. dibawah ini.

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Usia Responden, Tahun 2020

Umur	Jumlah	Persentase
21 – 35	4	8.9
36 – 45	26	57.8
> 45	15	33.3
Jumlah	45	100.0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (54,6%) Perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang menjadi

responden dalam penelitian ini berusia di atas 36 – 45 tahun dan sebagian kecil (4%) berusia 21-35 tahun.

2. Jenjang Pendidikan Responden

Karakteristik jenjang pendidikan responden di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Jenjang Pendidikan, Tahun 2020

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3 Keperawatan	31	68.9
S1 Keperawatan	14	31.1
Jumlah	45	100.0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar (68,9%) perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai jenjang pendidikan Diploma 3 Keperawatan dan sebagian kecil perawat dengan jenjang S1 (31,1%).

5.1.3 Data Khusus

1. Kecerdasan Emosional Perawat

Hasil analisis distribusi variabel Kecerdasan Emosional perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun, Tahun 2020

Kecerdasan Emosional Perawat	Frekuensi	Persentase
Baik	36	80,0
Cukup	5	11,1
Kurang	4	8,9
Jumlah	45	100,0

Sumber: Data Primer

Dari analisis di atas dapat diketahui bahwa hampir seluruh atau sebagian besar perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah baik yaitu 36 orang atau 80% dan sebagian kecil (4%) adalah kurang. Hasil jawaban responden yang berhubungan dengan kecerdasan emosional perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun menunjukkan dalam kategori baik.

2. Stres kerja

Hasil analisis distribusi variabel stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun

Stres kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	37	82,2
Sedang	5	11,1
Berat	3	6,7
Jumlah	45	100,0

Sumber: Data primer

Dari analisis di atas dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah ringan yaitu 82,2% dan sebagian kecil (3%) adalah berat. Hasil jawaban responden yang berhubungan dengan stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun menunjukkan dalam kategori ringan.

3. Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional dengan Stres kerja

Analisis dalam penelitian ini menggunakan *chi square*. Hasil analisis tentang hubungan tingkat Kecerdasan Emosional dengan Stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.5. Hasil analisis *chi square* hubungan tingkat Kecerdasan Emosional dengan Stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun

		Stres Kerja			Total	<i>p</i> value
		Ringan	Sedang	Berat		
Kecerdasan Emosional	Baik	36 (100,0%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (100,0%)	0,000
	Cukup	1 (20%)	4 (80%)	0 (0%)	5 (100%)	
	Kurang	0 (0%)	1 (25%)	3 (75%)	4 (100%)	
Total		37 (82,2%)	5 (11,1%)	3 (6,7%)	45 (100%)	

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, persentase responden mempunyai kecerdasan emosional baik dengan stres kerja perawat sebesar 36 responden atau 80%. Berdasarkan analisis hasil uji *chi square* diperoleh nilai signifikan

0,000 yang berarti $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan kuesioner dan terhadap responden dan setelah diolah, maka penulis akan membahas mengenai Hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun.

5.2.1 Tingkat Kecerdasan Emosional Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara **fakta** bahwa sebagian besar kecerdasan emosional perawat menunjukkan bahwa hampir seluruh perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah mempunyai kecerdasan emosional dalam kategori baik yaitu 36 orang atau 80%. Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosional sebagai kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a. Hal ini dapat dipahami bahwa kecerdasan emosi mencerminkan kemampuan untuk merasakan emosi, membina dan membangun emosi yang baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Kecerdasan emosi membentuk suatu kekuatan dibalik singgasana kemampuan intelektual.

Data menunjukkan bahwa penelitian tentang kecerdasan emosional kepada beberapa perawat yang dilakukan oleh Ridhyalla Afnuhazi (2019) terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional perawat dengan tingkat stres kerja Perawat. Sebagian besar responden mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang baik yaitu sebanyak (84.3%). Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dengan menerapkan kecerdasan emosi dalam menurunkan stres kerja pada perawat. Perawat sebagai salah satu pemberi pelayanan kesehatan yang paling sering berhadapan dengan pasien yang penyakitnya beragam juga harus menghadapi keluarga pasien. Situasi ini memungkinkan perawat untuk mengalami stres yang akan berdampak pada pelayanan yang diberikan dan juga akan mempengaruhi perilaku kerja mereka.

Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun sebagian besar memiliki kecerdasan emosional yang baik, hal ini ditunjukkan bahwa perawat dalam melakukan pelayanan menunjukkan sikap yang ramah, memiliki sifat yang empati terhadap pasien. Sikap tersebut sudah ditunjukkan sejak pasien memasuki ruang pendaftaran sampai dengan perawatan. Sedangkan yang memiliki kecerdasan emosional kategori cukup sikap yang ditunjukkan berbeda dengan perawat yang memiliki kecerdasan emosional baik, seperti sikap yang kurang ramah, kadang berbicara dengan suara agak keras, dan sering marah. Apalagi perawat yang memiliki kecerdasan emosional kurang, akan menunjukkan sikap kurang bersahabat, membuat pasien tidak nyaman. Emosi sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosional yang merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi

diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati (kegembiraan, kesedihan, dan kemarahan), tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mengendalikan stres.

Menurut **opini** peneliti bahwa kecerdasan emosional pada perawat akan sangat menentukan perilaku melayani pasien, karena perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat mengontrol emosinya pada saat berinteraksi langsung dengan pasien maupun keluarganya. Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perawat dalam membina hubungan baik dengan orang lain, karena dengan adanya hubungan baik dengan orang lain, maka dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerjanya pun meningkat. Perawat yang merupakan aset berharga bagi rumah sakit yang terkadang dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi setiap karyawan (sebagai manusia) memiliki permasalahan pribadi disisi lain karyawan dituntut untuk memberikan layanan yang prima dalam melayani permasalahan setiap pasien yang complex setiap harinya. Kondisi ini tentunya akan memberikan tekanan yang berujung pada tindakan emosional. Oleh sebab itu penting untuk memahami dan memenuhi kebutuhan perawat dan menciptakan kenyamanan kerja.

5.2.2 Tingkat stres kerja perawat Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun

Berdasarkan **fakta** hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah rendah yaitu 82,2%. Stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi

individu sebagai ancaman. Evan dan Johnson menyebutkan bahwa stres kerja merupakan satu faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Pemicu stres kerja tersebut berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal (Riggio dalam Ummu, 2011).

Data menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh La Rangki, La Ode Alifariki (2019) menunjukkan kecerdasan emosional perawat berada pada tingkatan baik yakni dan rata-rata tingkat stres kerja perawat dalam kategori ringan (79,9%) sehingga disimpulkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat di instalasi rawat darurat RSUD Kota Kendari. Stres dipandang sebagai realitas kehidupan setiap hari yang memerlukan perubahan untuk penyesuaian. Stres kerja berhubungan dengan emosi perawat. Perawat dalam menjalankan tugasnya selalu berhubungan dengan banyak orang sehingga untuk memperlancar hubungan tersebut diperlukan kemampuan dalam mengelola emosi, agar lebih mampu menempatkan emosi pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati, individu yang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu lain atau dapat berempati, akan memiliki tingkat emosi yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya, termasuk lingkungan kerjanya. Kemampuan tersebut dikenal dengan istilah kecerdasan emosi (Goleman, 2002).

Stres kerja perawat Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun menunjukkan kategori ringan sebesar 82,2%. Hal ini disebabkan ketika perawat sedang

melayani pasien dilakukan dengan keiklasan bahwa seorang perawat juga pekerja sosial. Pemahaman ini di dasari karena perawat mampu mengelola setiap pekerjaan dengan baik. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan stres sedang, hal ini disebabkan bahwa pengunjung di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun cukup ramai, sehingga dibutuhkan tenaga yang cukup dalam melayani pasien, namun bila hal ini tidak disadari akan meningkatkan stres kerja. Demikian pula terdapat perawat yang memiliki stres kerja berat.

Menurut **opini** peneliti mengalami stres kerja perawat di puskesmas dapat dipengaruhi oleh kondisi pasien yang datang, membludaknya pasien dengan segala keluhannya. Bila seorang perawat memiliki pemahaman yang baik maka dapat mengelola stres kerja dengan baik. Perawat dihadapkan oleh pasien yang datang tanpa diketahui sebelumnya dengan keluhan apa, jumlah pasien berapa, penanganan apa saja yang dibutuhkan pasien dan hal apa saja yang perlu dipersiapkan dan dilakukan.

5.2.3 Hubungan tingkat Kecerdasan Emosional dengan stres kerja Di , Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun

Hasil penelitian fakta menunjukkan bahwa sebagian besar analisis hasil uji *chi square* diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berarti $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun. Pelayanan keperawatan sangat diperlukan oleh sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Kecerdasan emosi sangat dibutuhkan dalam berinteraksi dengan pasien, keluarga,

teman sesama perawat, dokter dan tim kesehatan yang lain. Saat perawat berinteraksi sangat dibutuhkan sikap empati, mampu mengenali emosi diri dan emosi orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu antara perawat dengan pasien, perawat dengan keluarga, perawat dengan dokter, perawat dengan tim kesehatan yang lainnya. Sikap-sikap tersebut di atas menurut Goleman (2003) merupakan aspek dari kecerdasan emosi. Pada saat ini perawat merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami stres kerja. Stres kerja tersebut disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaannya yang semakin kompleks. Semakin banyak jumlah pasien yang dirawat dan semakin beragamnya penyakit serta tingkat kebutuhan juga bisa memicu terjadinya stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu untuk berhubungan langsung dengan lingkungan secara normal.

Puskesmas Oro-Oro Ombo Madiun merupakan salah satu Puskesmas di Madiun yang cukup banyak pasiennya, sehingga membutuhkan perawat yang memerlukan orang-orang yang cepat tanggap dalam melakukan penanganan awal bagi pasien yang menderita sakit dan cedera, yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya. Pelayanan yang dilaksanakan harus sesuai prosedur, dalam mengambil sebuah keputusan perawat dituntut cepat, tepat dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan pada klien. Hasil penelitian menunjukkan apabila kecerdasan emosional baik maka stres kerja perawat ringan. Sedangkan yang dalam kondisi kecerdasan emosional cukup maka stres kerja perawat dalam kategori sedang, dan kondisi kecerdasan emosional kurang maka stres kerja perawat dalam kondisi berat.

Berdasarkan pengamatan menunjukkan kecerdasan emosional dan stres kerja ada beberapa orang perawat mengalami kelelahan fisik dan mental disebabkan tingginya tekanan kerja. Seseorang yang mengalami kelelahan biasanya tidak dapat mengendalikan emosi, untuk mengatasi itu maka dibutuhkan pengolahan emosi untuk menstabilkan emosi. Selain itu pengolahan emosi juga dibutuhkan saat menghadapi tekanan dalam menghadapi pasien yang datang dengan berbagai keluhan yang sedang terjadi agar tidak mempengaruhi tindakan serta keputusan yang tepat untuk klien. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional biasanya dapat mengendalikan emosi dirinya dalam keadaan tertekan sekalipun. Maka semakin baik kecerdasan emosi seseorang semakin baik pula cara pengendalian emosi orang tersebut.

Menurut **Opini** peneliti hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stress kerja pada perawat sangat erat sekali karena semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat akan semakin rendah stres yg akan dialami oleh perawat atau bisa dikatakan normal, begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat akan semakin tinggi stres yang akan dialami oleh perawat tersebut, karena dengan kecerdasan emosional yang tinggi perawat akan mampu mengontrol stres ketika sedang bekerja, apabila perawat memiliki kecerdasan emosional yang tinggi stres kerja akan rendah maka pelayanan asuhan keperawatan akan bermutu dan terjalin pelayanan yang ramah antara perawat dengan pasien. Diharapkan kepada perawat untuk dapat mengontrol emosinya dalam melakukan tindakan atau pekerjaan, karena kecerdasan emosional sangat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang.

Diharapkan juga perawat dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kecerdasan emosional sehingga tidak berpengaruh pada stres kerjanya

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian tentang Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun menunjukkan hasil sebagai berikut.

1. Tingkat kecerdasan emosional perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun sebagian besar (80%) adalah baik.
2. Stres kerja perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun sebagian besar (82,2%) adalah ringan.
3. Ada hubungan signifikan 0,000 yang berarti $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat Di Puskesmas Oro-oro Ombo Kota Madiun.

6.2. Saran

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat disampaikan saran kepada: Para perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo yang mempunyai kecerdasan emosi dalam kategori sangat tinggi dan tinggi untuk dapat mempertahankannya dan untuk para perawat ICU dan perawat IGD yang kecerdasan emosinya dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah untuk dapat meningkatkannya misalnya dengan mengaktualisasikan aspek-aspek dari kecerdasan emosi didalam kesehariannya, sehingga dapat membentuk pribadi yang optimis, bersemangat, mudah bergaul, dapat menampilkan bentuk-bentuk perasaan dan pemikirannya,

terutama dalam mengontrol dan mengendalikan emosi dan lebih mampu mengendalikan perilakunya agar persoalan-persoalan yang timbul tersebut dapat diatasi dengan baik, sehingga dapat terhindar dari stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Sari Kusumawati. 2014. Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Tingkat stres Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Darurat. Jurnal Keperawatan, Universitas Padjajaran.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Asmadi, 2008. *Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta : EGC.
- Depkes RI, 2012. *Profil Kesehatan Republik Indonesia Tahun. 2012*.
- Gibson et al.,2003. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Haryani, Titik. 2008. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Henida, 2008. *Hubungan Stres Kerja Dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Malang*. Malang: Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Brawijaya.
- Igor S, 2013. *Pekerjaan anda bagaimana mendapatkannya bagaimana mempertahankannya*. Penerbit: Dabara. Solo.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian. Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Jenita DT Donsu. 2017. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press.
- Kepmenkes, 2010. Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III tentang Klasifikasi Rumah Sakit. Jakarta.

- La Rangki, La Ode Alifariki. 2019. Hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat di ICU dan IGD RSUD kota Kendari. *Jurnal Kesehatan*. Universitas Syiah Kuala.
- Priyoto. 2014. *Teori Sikap dan Perilaku dalam Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Rheda. 2008. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Keungan Dinas Di Kabupaten Majene Sulawesi Barat, Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Rico dkk. 2017. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Stroke pada Usia Muda Kurang dari 40 Tahun*. *Jurnal Epidemiologi*.
- Ridhyalla Afnuhazi. 2019. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres kerja Perawat Di Ruang Rawat Ambun Suri RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Jurnal AKPER Nabila Padang Panjang*. *Jurnal Keperawatan*. Fakultas Kedokteran, Universitas Syiah Kuala.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Satria, 2013. Keefektifan Penggunaan Media Text To Speech Dalam Pembelajaran Keterampilan berbicara bahasa Jerman Di SMA Negeri 1 Pakem Sleman”. Skripsi S1. Yogyakarta : Program Studi Pendidikan Bahasa Jerman, FBS UNY.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. *Jurnal Skripsi*. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ummu Hany Almasitoh, 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikoislamika*. Klaten: Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
- Verisa Angelia Efendi dan Eddy Madiono Sutanto (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional

Karyawan Di Universitas Kristen Petra. Jurnal Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.

Wardhono. 2008. *Menuju Keperawatan Profesional*. Semarang: Akper Departemen Kesehatan.

Yusuf, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia group.



PEMERINTAH KOTA MADIUN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Gedung Krida Praja Lt III, Jl. D.I. Panjaitan No. 17 Kota Madiun 63137
Telepon : (0351) 462153 Faximili (0351) 462153
Website : <http://www.madiun.kota.go.id>

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ LD /401.205/2021

- Dasar : a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 ;
b. Peraturan Walikota Madiun Nomor : 06 Tahun 2015 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Memperhatikan : Surat Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mulia Madiun tanggal 12 Januari 2021 Nomor : 057/STIKES/BHM/VI/2021 Perihal Izin Pengambilan Data Awal.
- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun, memberikan Rekomendasi kepada :
- Nama : SULIS MURDIANI
Tempat/tgl. Lahir : KOTA MADIUN, 1 NOPEMBER 1991
Alamat : JL. SIDO MAKMUR NO. 14 RT. 027 RW. 007 KELURAHAN MANGUHARJO KECAMATAN MANGUHARJO KOTA MADIUN PROVINSI JAWA TIMUR (HP. 085211265396)
- Judul penelitian : Hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja Perawat di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun
- Tujuan penelitian : Penyusunan Skripsi
Tempat penelitian : Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Madiun, Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun
- Waktu penelitian : 3 (tiga) bulan
Bidang penelitian : Kesehatan
Status penelitian : Dilakukan oleh Mahasiswi Program Studi S-1 Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
- Anggota peneliti : -
- Dengan ketentuan : 1. Peneliti menaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat ;
2. Peneliti memberikan laporan hasil penelitian dalam bentuk I (satu) buku Kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun yang menerbitkan Rekomendasi Penelitian ;
3. Peneliti apabila melakukan penelitian tidak sesuai dengan permohonan dan proposal yang diajukan, akan dikenakan sanksi berupa pencabutan Rekomendasi/tidakberlaku.
4. Rekomendasi ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Madiun, 5 Februari 2021

**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA MADIUN**



JATQER WAHJOEDianto, S. Sos

Pembina Tingkat I

NIP. 19671010 198903 1 013

Tembusan :

- Yth. 1. Bp. Walikota Madiun
(sebagai laporan) ;
2. Sdr. Ketua STIKES Bhakti Husada
Mulia Madiun.



PEMERINTAH KOTA MADIUN
DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA

Jalan Ringroad Madiun, Kode Pos 63125 Jawa Timur
TELEPON (0351) 464242 Fax (0351) 466437
E-mail : dinkes.madiunkota@gmail.com

Madiun, 16 Februari 2021
Kepada:

Nomor : 072 / 384 / 401.103 / 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -----
Perihal : Ijin Penelitian

Yth. Sdr. Kepala Puskesmas Oro oro Ombo
Di -

MADIUN

Menunjuk surat BAKESBANGPOL Nomor: 070 / 150 / 401.205 / 2021
Tanggal 05 Februari 2021 Perihal Rekomendasi Penelitian atas nama :

Nama : SULIS MURDIANI
Tempat/Tanggal Lahir : Kota Madiun, 01 Nopember 1991
Pendidikan/Jurusan : S-1 Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Judul Penelitian : Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Perawat di Puskesmas Oro oro Ombo Kota Madiun.
Tujuan Penelitian : Penyusunan Skripsi
Tempat Penelitian : Puskesmas Oro oro Ombo Kota Madiun
Jangka Waktu : 3 (tiga) Bulan

Berkenaan dengan hal tersebut, maka dengan ini mohon dapatnya yang bersangkutan untuk dibantu dalam pelaksanaannya. Dengan catatan peneliti wajib menaati ketentuan yang berlaku dan mengirimkan hasilnya setelah selesai melaksanakan penelitian tersebut pada Dinas Kesehatan PP dan KB Kota Madiun. Segala biaya yang menyangkut penelitian ini mengacu pada Perwal No 13 tahun 2017 Tanggal, 3 Juli 2017 tentang Penetapan tarif pelayanan BLUD Puskesmas.

Demikian untuk menjadikan periksa dan bantuannya.

an KEPALA DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA
Sekretaris,



EDY HARMANTO, SKM, M.MKes
Pembina
NIP. 19650214 198812 1002

Tembusan :
Yth. ① Sdr. SULIS MURDIANI
2. Sdr. Ketua STIKES BHM Madiun

Nama Mahasiswa : SULIS MURDIANT
 NIM : 3019024032
 Judul :

Pembimbing 1 : (Nis Hartono, S.Kep., Ners., M.Kes.)
 Pembimbing 2 : (Zaenal Abidin, C.K.M., M.Kes. (Epid))

PEMBIMBING 1				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1	28-7-20	Tugas awal	see awal	Jkt
2	30-8-20	Bab 1	Untuk later belakang masih belum tergambar sudah dibayar mengapa mengambil 2 variabel tersebut seberapa besar masalahnya? Apakah lanjut di Bab 2 dan Bab 3	Jkt
3	11-9-20	Bab 2 dan Bab 3	Untuk bab 2 apakah dengan bantuan penelitian? Apakah lanjut saja Bab 3 dan Bab 4	Jkt
4	9-10-20	Bab 3 dan Bab 4	Bab 4 direvisi pengisian & ditambahkan saja, nanti bisa aja plagiasi kalau di monev, langsung cek aja ke penelitian ada apa?	Jkt
5	18-10-20	Bab 4	Revisi yang ada di proposal masih terlalu banyak, padahal bab 8 sudah, kemudian nanti untuk menjelaskan arahnya, tapi tidak belacana dari teori yang ada, tolong direvisi lagi?	Jkt
			see you guys	Jkt

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR				
***** PRODI S1 KEPERAWATAN *****				
PEMBIMBING 2				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1	3-8-20	Jurnal	see - (st. belah - maka? literasi - tx. penyakit. (Fr. Firdausy))	Jkt
2	11-8-20	Bab 1	Belum ada kata masalah tentang literasi parent dalam dunia keperawatan?	Jkt
3	8-9-20	Bab 1 dan Bab 2	Belum ada masalah Page literasi mana? bagaimana budget literasi dan bagaimana literasi ini menunjang atau tidak? Bab 2 yang melatarbelakangi faktor literasi? juga penting bahwa literasi parent ada di dalamnya, kemudian buat konsepnya? (kemudian teori dan konsepnya)	Jkt
4	3-10-20	Bab 1 dan Bab 2	Bab 3 keterangan bahan-bahan itu adalah itu karena ada konsep lainnya tapi ada masalahnya, bagaimana untuk literasi parent dari masalah? (pendidikan literasi dan konsep bergeser) Bab 2 itu apa, apakah ada untuk agar bisa terdapat dari masalahnya, yang kemudian bisa terdapat dari masalahnya, untuk itu lanjutkan	Jkt

PEMBIMBING 1				
NO	TANGGAL	TOPIK/BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1	23-02-2021	✓	Teori di lengkapi belum ada - Dpt di dalam pembahasan - yang dibahas adalah dan yang ada di bagian pembahasan / tidak	
2	03-02-2021	✓	Kejelasan isi - Dalam pembahasan - bahwa ada ya mengapa masalah ada ya bisa tetapi ada teori dan masalahnya	

PEMBIMBING 2				
NO	TANGGAL	TOPIK/BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1	16/10/2021	✓	Daftar isi sudah lebih baik - ada di bagian pembahasan - dan di bagian pembahasan - dan di bagian pembahasan - dan di bagian pembahasan - dan di bagian pembahasan	
2	20/10/2021	✓	Kejelasan pembahasan - dan di bagian pembahasan - dan di bagian pembahasan - dan di bagian pembahasan - dan di bagian pembahasan	
3	1/10/2021	✓	Hilangnya simbol di pembahasan yang tidak ada di bagian pembahasan ya? ya? ya? pembahasan ya? ya? ya? pembahasan ya? ya? ya?	

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Bersama ini saya :

Nama : SULIS MURDIANI

NIM : 201902A036

Keterangan : Mahasiswa S1, Prodi Keperawatan, STIKES Bhakti Husada
Mulia Madiun

Terkait dengan penelitian yang akan saya teliti, dengan judul “Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun ”. Maka untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan penelitian ini, saya mohon kesediaan saudara/i mengisi daftar pertanyaan yang saya ajukan. Kesediaan saudara/i merupakan bantuan yang sangat bernilai bagi saya.

Akhir kata, atas bantuan dan kelapangan hati saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Sulis Murdiani

I. Identitas Responden

Umur :

- a. 21-35 tahun
- b. 36-45 tahun
- c. > 45 tahun

Pendidikan terakhir :

- a. D3
- b. S1

II. Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban terhadap semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberikan jawaban terhadap semua pernyataan dalam kuisisioner untuk menunjukkan tingkat kesetujuan saudara, dengan memberikan tanda *ceklist* () pada alternative jawaban yang dipilih.

1. Pertanyaan / Pernyataan

A. Kecerdasan Emosional

Kategori Jawaban:

Skor 4 : Sangat Setuju (SS)

Skor 3 : Setuju (S)

Skor 2 : Kadang-kadang (K)

Skor 1 : Tidak Pernah (TD)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KK	TP
	Kesadaran Diri				
1.	Saya mampu mengenali emosi yang sedang saya alami (Misalnya, senang, sedih, marah, terharu, takut, benci,				

	cinta, dll)				
2.	Saya menyadari dampak suasana hati saya terhadap orang lain				
3.	Saya sadar situasi yang menyebabkan saya berpikir negative				
4.	Saya menyadari bagaimana perasaan saya mempengaruhi kinerja saya				
	Pengaturan diri				
5.	Saya tidak kehilangan kontrol ketika saya sedang marah				
6.	Saya mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang sedang buruk				
7.	Saya mudah tersinggung atas kritik dan perkataan orang lain terhadap saya				
8.	Saya dapat memaafkan diri sendiri ketika melakukan kesalahan				
	Motivasi				
9.	Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kinerja saya				
10.	Saya menghargai potensi maupun kelebihan yang saya miliki bagi pertumbuhan pribadi				
11.	Saya memiliki harapan ketika menghadapi sulitnya tantangan dalam bekerja				
12.	Saya cepat tanggap memperbaiki masalah yang sedang saya alami				
	Mengenali emosi orang lain (empathy)				

13.	Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain				
14.	Saya menawarkan bantuan yang sesuai kepada orang lain dengan senang hati				
15.	Saya mendengarkan keluhan orang lain dengan penuh perhatian				
16.	Saya mampu menumbuhkan hubungan saling percaya dengan orang-orang yang berhubungan dengan saya				
	Keterampilan sosial				
17.	Saya dapat membuat orang lain merasa nyaman dengan saya				
18.	Saya mudah bergaul dengan orang lain				
19.	Saya menghormati ketika berhubungan dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda				
20.	Sebisa mungkin, saya menghindari perpecahan atau perselisihan diantara rekan-rekan saya				

B. Stres kerja

Kategori Jawaban:

Ya = 1

Tidak = 0

No.	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN	
		Ya	Tidak
	Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan dan klien		
1.	Rekan sekerja memberikan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan		
2.	Adanya pasien yang terlalu banyak maunya dan tidak mengikuti aturan dokter		

	Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.		
3.	Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi		
4.	Saya harus selalu memikirkan pekerjaan saya setiap saat		
	Ketidakcocokan dengan pekerjaan.		
5.	Bekerja merasa tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki		
6.	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya		
	Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.		
7.	Pekerjaan saya berisiko tinggi		
8.	Pekerjaan yang selalu monoton membuat saya bosan dalam bekerja.		
	Beban lebih		
9.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak hadir (absen) ke kantor		
10,	Beban kerja yang berlebihan menjadikan saya pribadi yang tempramental		

Lampiran 2

**HUBUNGAN TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES
KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS ORO-ORO OMBO KOTA MADIUN**

**Oleh :
SULIS MURDIANI
NIM. 201902A036**

Peneliti adalah mahasiswa Program Studi Pendidikan S1 Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu kegiatan dalam menyelesaikan Pendidikan di Program Studi S1 Keperawatan STIKES Bhakti Husada Madiun. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.

Kami mengharap informasi yang anda berikan nanti sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya dan tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Kami menjamin kerahasiaan pendapat dan identitas saudara. Informasi yang saudara berikan hanya akan digunakan untuk pengembangan ilmu kesehatan dan tidak akan dipergunakan untuk maksud-maksud yang lain.

Partisipasi saudara dalam penelitian ini bersifat bebas untuk ikut atau tidak tanpa adanya sanksi apapun. Jika anda bersedia menjadi responden penelitian ini, silahkan anda menandatangani kolom tersedia.

Penulis,

Sulis Murdiani
NIM. 201902A036

Lampiran 4

INFORMED CONSENT

Setelah mendapatkan penjelasan serta mengetahui manfaat penelitian dengan judul “Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun”. Saya menyatakan *(setuju/tidak setuju) diikutsertakan dalam penelitian ini dengan catatan apabila sewaktu-waktu dirugikan dalam bentuk apapun berhak membatalkan persetujuan.

Nb : *(coret yang tidak perlu)

Madiun, Februari 2021

Peneliti

Responden

(Sulis Murdiani)

(_____)

201902A036

Lampiran 6. Karakteristik Responden Penelitian

Frequencies

Statistics

		umur	pendidikan
N	Valid	45	45
	Missing	0	0

Frequency Table

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-35 tahun	4	8.9	8.9	8.9
	36-45 tahun	26	57.8	57.8	66.7
	> 45 tahun	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3 Keperawatan	31	68.9	68.9	68.9
	S1 Keperawatan	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kecerdasan emosional	62.1111	7.04925	45
item1	3.0667	.44721	45
item2	3.1111	.74536	45
item3	3.4222	.69048	45
item4	2.9556	.63802	45
item5	3.0222	.81153	45
item6	3.0889	.41682	45
item7	3.0444	.47461	45
item8	3.1333	.54772	45
item9	3.0889	.73306	45
item10	3.0000	.79772	45
item11	3.1111	.48721	45
item12	3.0222	.45171	45
item13	3.1556	.56228	45
item14	3.0222	.62118	45
item15	3.0222	.81153	45
item16	3.0444	.52030	45
item17	3.0444	.47461	45
item18	3.1333	.72614	45
item19	3.4889	.66134	45
item20	3.1333	.66058	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kecerdasan emosional	62.1111	49.692	1.000	.886
item1	121.1556	193.543	.404	.741
item2	121.1111	191.192	.341	.739
item3	120.8000	188.164	.535	.733
item4	121.2667	185.791	.723	.729
item5	121.2000	187.618	.472	.733
item6	121.1333	192.982	.485	.740
item7	121.1778	189.649	.680	.734
item8	121.0889	189.856	.571	.735
item9	121.1333	187.073	.556	.732
item10	121.2222	191.040	.322	.739
item11	121.1111	191.510	.521	.738
item12	121.2000	191.982	.526	.738
item13	121.0667	189.518	.577	.735
item14	121.2000	185.527	.760	.728
item15	121.2000	186.164	.539	.731
item16	121.1778	188.695	.686	.733
item17	121.1778	189.649	.680	.734
item18	121.0889	191.174	.352	.739
item19	120.7333	187.427	.602	.732
item20	121.0889	185.901	.690	.729

Lampiran 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stress kerja	3.9778	2.07243	45
item1	.4222	.49949	45
item2	.3333	.47673	45
item3	.4889	.50553	45
item4	.2889	.45837	45
item5	.5111	.50553	45
item6	.5111	.50553	45
item7	.2667	.44721	45
item8	.3333	.47673	45
item9	.4444	.50252	45
item10	.3778	.49031	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stress kerja	3.9778	4.295	1.000	.497
item1	7.5333	15.755	.297	.658
item2	7.6222	15.649	.345	.654
item3	7.4667	15.573	.339	.654
item4	7.6667	15.545	.394	.649
item5	7.4444	15.662	.316	.656
item6	7.4444	15.662	.316	.656
item7	7.6889	15.901	.302	.659
item8	7.6222	15.831	.296	.659
item9	7.5111	15.665	.317	.656
item10	7.5778	15.749	.306	.658

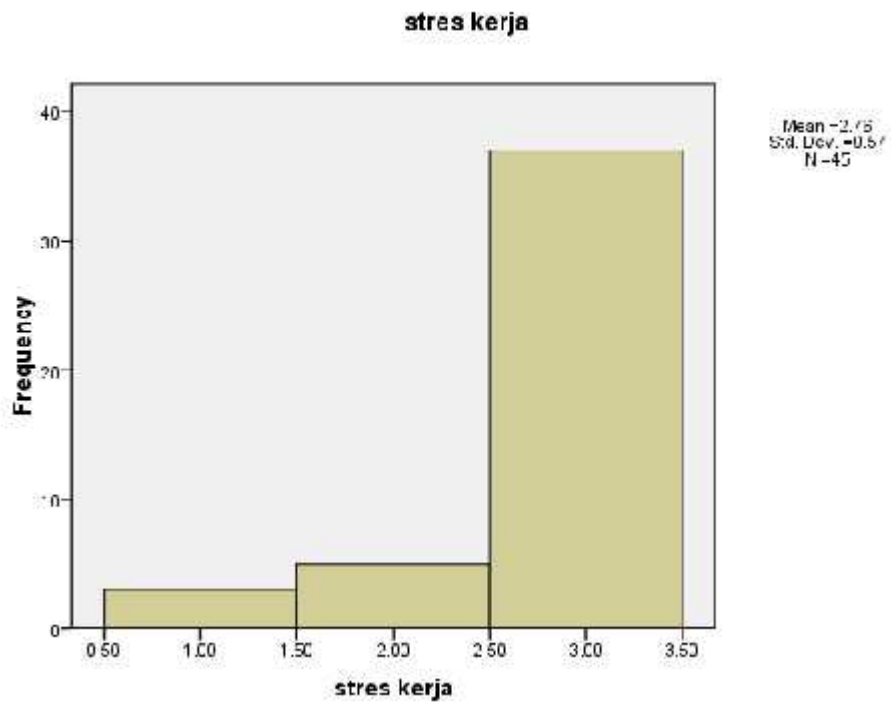
Lampiran 9. Analisis Distribusi Frekuensi

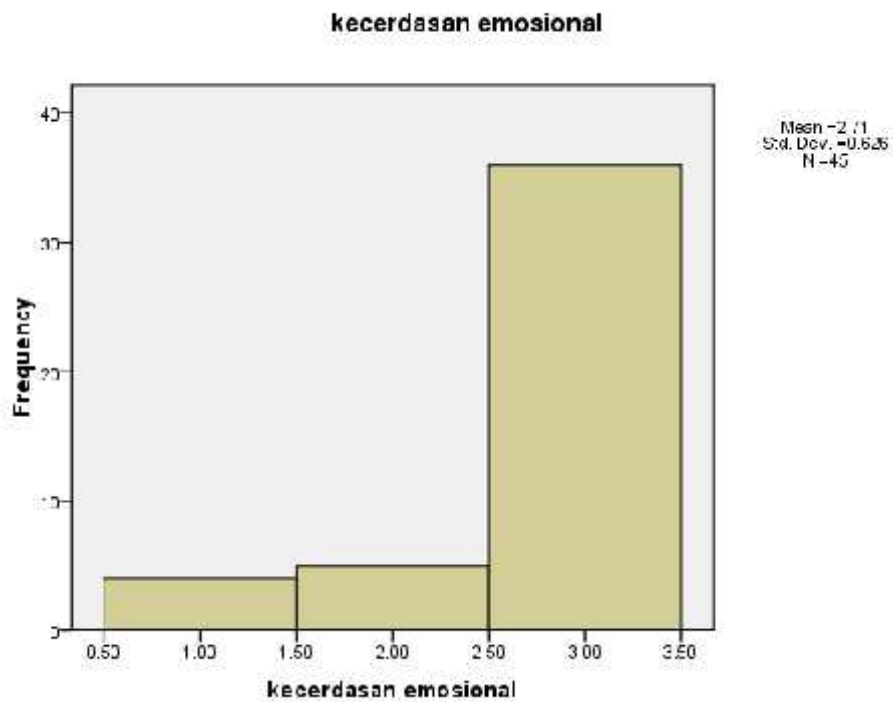
Frequencies

Statistics

		Stress kerja	Kecerdasan emosional
N	Valid	45	45
	Missing	0	0
Mean		2.7556	2.7111
Std. Error of Mean		.08502	.09332
Median		3.0000	3.0000
Mode		3.00	3.00
Std. Deviation		.57031	.62603
Variance		.325	.392
Range		2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00
Maximum		3.00	3.00
Sum		124.00	122.00

Histogram





Frequency Table

Stress kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	3	6.7	6.7	6.7
Sedang	5	11.1	11.1	17.8
Ringan	37	82.2	82.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Kecerdasan emosional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang	4	8.9	8.9	8.9
Cukup	5	11.1	11.1	20.0
Baik	36	80.0	80.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 10. Analisis Chi Square

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stress kerja * kecerdasan emosional	45	100.0%	0	.0%	45	100.0%

Stress kerja * kecerdasan emosional Crosstabulation

Count					
		Kecerdasan emosional			Total
		Kurang	Cukup	Baik	
Stress kerja	Berat	3	0	0	3
	Sedang	1	4	0	5
	Ringan	0	1	36	37
Total		4	5	36	45

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	63.827 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	43.203	4	.000
Linear-by-Linear Association	39.170	1	.000
N of Valid Cases	45		

a. 2 cells (18,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,27.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	63.827 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	43.203	4	.000
Linear-by-Linear Association	39.170	1	.000

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig. ^a
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.766			.000
Interval by Interval Pearson's R	.944	.036	18.675	.000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.941	.055	18.168	.000 ^c
N of Valid Cases	45			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.