

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Perawat

Astria Utami Sri Reski*, Almansyah Rundu Wonua, Ismanto

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Mahasiswa Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka

Jl. Raya Pomalaa Kolaka, Huko-Huko, Kec. Pomalaa, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Email: ^{1,*}astria12022002@gmail.com, ²almansyah.jka@gmail.com, ³ismanto.asran@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: astria12022002@gmail.com

Abstrak–Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Antam Pomalaa). (2) Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Antam Pomalaa). Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Antam Pomalaa. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 34 orang perawat dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.039. Serta variabel Quality of Work Life juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.017.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Quality of Work Life; Kinerja Perawat

Abstract–This study aims to determine: (1) The Effect of Emotional Intelligence on Nurse Performance (Study at Antam Pomalaa Hospital). (2) The Effect of Quality of Work Life on Nurse Performance (Study at Antam Pomalaa Hospital). This research uses a quantitative method approach. Data collection in this study used observation, documentation and questionnaires. The population of this study were all nurses at Antam Pomalaa Hospital. While the sample of this study amounted to 34 nurses by determining the sample using the census technique. Testing of research instruments using validity tests and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the results of the study, it is known that the Emotional Intelligence variable has a positive and significant effect on Nurse Performance as indicated by the P-Values value of 0.039. And the Quality of Work Life variable also has a positive and significant effect on Nurse Performance, this is indicated by the P-Values value of 0.017.

Keywords: Emotional Intelligence; Quality of Work Life; Nurse Performance

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit (RS) adalah sektor yang bergerak pada pelayanan kesehatan dan memegang peranan yang penting dalam sektor pembangunan kesehatan. Sistem kesehatan nasional merupakan salah satu upaya pembangunan nasional yang diarahkan dalam rangka tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Kemkes RI, 2017).

Pada sektor pembangunan kesehatan, berbagai elemen berperan penting dalam menjamin tercapainya sistem kesehatan nasional, salah satu elemen tersebut adalah perawat. Keberhasilan pembangunan sektor kesehatan ditingkat nasional hakikatnya dipengaruhi oleh peran dan fungsi seorang perawat, baik untuk mengedukasi atau memberikan informasi tambahan yang tidak diberikan oleh dokter dan pelaksanaan serta pengelolaan dalam bidang pelayanan keperawatan (Patria, 2022).

Sejalan dengan peran crucial perawat pada industri pembangunan kesehatan, peran perawat pada organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit juga tidak kalah pentingnya. Sama halnya dengan dokter, perawat memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan prima yang sesuai dengan standar yang berlaku serta menunjukkan kinerja optimal dalam melaksanakan tata laksana keperawatan (Gurning et al., 2019). Selanjutnya, (Amila, 2021) berargumen bahwa variabel kecerdasan emosional dan quality of work life memiliki peran penting dalam menentukan kinerja perawat.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menyadari, mengamati dan memahami emosi dan perasaan diri sendiri maupun orang lain, dan menggunakannya sebagai bahan pertimbangan untuk bertindak (Satriyono & Vitasmo, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat. Selain kecerdasan emosional, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh quality of work life.

Quality of work life merupakan kondisi karyawan yang merasa aman, memiliki kesejahteraan saat bekerja, serta mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya melalui pengalaman dalam organisasi sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pribadinya dan berdampak positif pada diri karyawan maupun perusahaan (Khusnullia & Khoirunnisa, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Irhamni & Rahardja, 2021) menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Fakta empiris ini menunjukkan bahwa menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi perawat dapat mendorong terciptanya asuhan keperawatan yang optimal, karena perawat merasakan dukungan dari organisasi baik pada sudut pandang profesinya maupun sudut pandang hubungan personal perawat dengan lingkungan organisasinya.

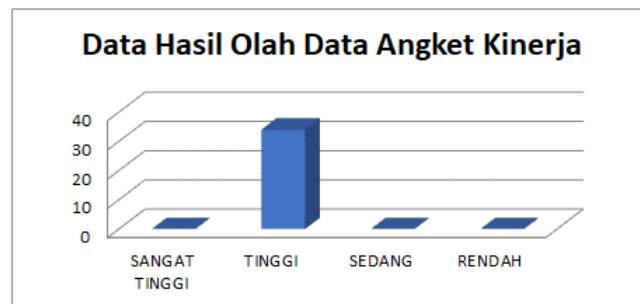
Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Antam Pomalaa, dimana Rumah Sakit Antam Pomalaa merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berlokasi di Jl. Letjen. Suprpto Pomalaa, Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Alasan peneliti mengambil objek penelitian pada Rumah Sakit Antam Pomalaa karena Rumah Sakit Antam Pomalaa yang dulunya pelayanan khusus untuk karyawan perusahaan PT. Antam Tbk, sekarang telah dibuka untuk umum sehingga tuntutan masyarakat terhadap pelayanan pada Rumah Sakit Antam Pomalaa meningkat. Guna menjawab tuntutan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit yang berkualitas sehingga sangat dibutuhkan para perawat yang dapat berkinerja tinggi karena dalam hal ini perawat tentunya yang akan membantu dokter dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan hasil observasi awal di Rumah Sakit Antam Pomalaa diperoleh data jumlah perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa sebanyak 34 orang yang didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang (67,6%), sedangkan perawat laki-laki sebanyak 11 orang (32,3%) yang terbagi dalam beberapa unit yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Perawat Rumah Sakit Antam

No	Unit	Jenis Kelamin		Pendidikan						Total
		Lk	Pr	SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	
1	UGD	6	7	-	-	-	12	1	-	13
2	Ruang OK	1	2	-	-	-	3	-	-	3
3	Poli	-	3	-	-	-	2	1	-	3
4	Poli Gigi	1	1	-	-	-	2	-	-	2
5	Ruang Rawat Inap	3	10	-	-	-	11	2	-	13
	Jumlah	11	23				30	4	-	34

Selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner kinerja perawat berada pada level tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil survei menggunakan angket kinerja yang dilakukan oleh penulis, kemudian data diolah menggunakan MC. Excel (Suvei 2022), seperti yang digambarkan pada diagram batang berikut:



Gambar 1. Data Hasil Angket Kinerja

Tingginya kinerja perawat seperti yang diilustrasikan pada gambar 1, tidak terlepas dari kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Antam Pomalaa, asumsi ini penulis dapatkan berdasarkan data hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis yang menemukan bahwa salah satu penyebab tingginya kinerja perawat disebabkan karena baiknya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat, dimana perawat mampu mengontrol emosi meskipun dalam kondisi kerja yang kompleks dan penuh tekanan.

Selain kecerdasan emosional, kinerja perawat yang tinggi juga dipengaruhi oleh quality of work life, hal ini berdasarkan pengukuran dari indikator dimana adanya suasana kerja yang nyaman, adanya penghargaan dari organisasi, adanya pengembangan karir melalui pelatihan yang diikuti oleh perawat, adanya penghargaan dari organisasi seperti pemberian reward berupa bonus dan adanya dampak kerja yang positif bagi kehidupan perawat dimana perawat dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dan meningkatkan soft skill yang dimiliki. Selain itu berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat mengatakan bahwa organisasi memberikan jaminan kesehatan yang memadai untuk para perawat serta menyediakan waktu liburan dan family gathering bagi perawat.

Dari fenomena diatas penulis tertarik untuk mengetahui dan memahami pengaruh kecerdasan emosional dan quality of work life terhadap kinerja perawat. Selain fenomena yang terjadi, penelitian ini juga didasari hasil penelitian yang berbeda oleh (Nayoan et al., 2020) yang tidak menemukan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat, serta penelitian oleh (Susanti et al., 2020) yang tidak menemukan pengaruh quality of work life terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu diatas, penulis meyakini bahwa kinerja perawat merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat, dalam hal ini tentunya berkaitan dengan kecerdasan emosioanal dan quality of work life yang dimiliki oleh

perawat. Yang dimana semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya jika quality of work life meningkat maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.

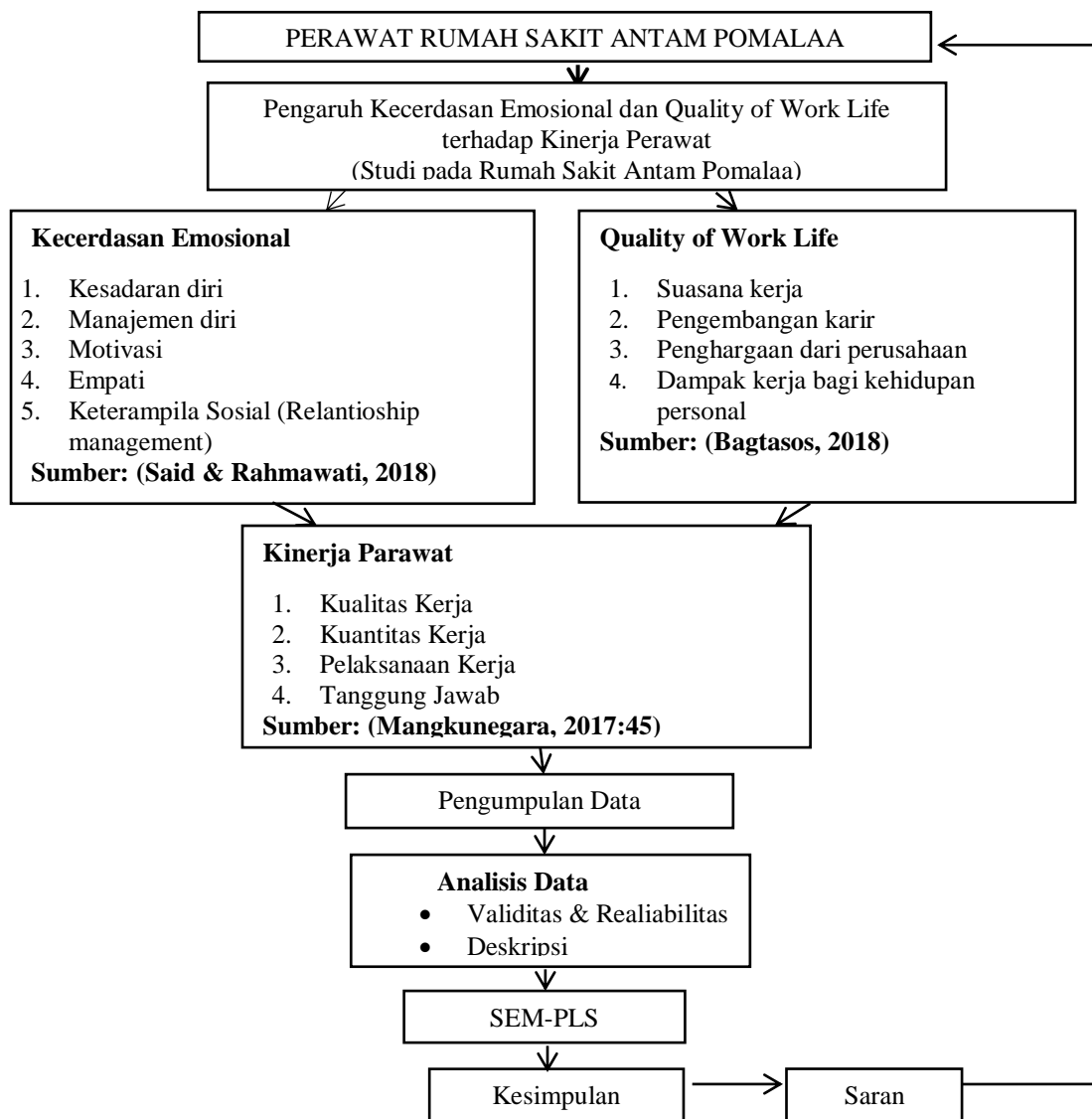
2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh perawat Rumah Sakit Antam Pomalaa, Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Sampel Penelitian seluruh perawat Rumah Sakit Antam Pomalaa yang berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan pengujian measurement model (outer model), pengujian model structural (inner model) dan second order Smart PLS 3.0. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik sensus adalah dimana peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi (Indriantoro & Supomo, 2018). Selanjutnya, teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu: (1) observasi; (2) dokumentasi; dan (3) penyebaran kuesioner.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran proses yang dilakukan pada penelitian, adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada berikut ini:



Gambar 2. Bagan Kerangka Pemikiran

2.3 Definisi Operasional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengatur emosi dan perasaan diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional secara sederhana dapat diartikan sebagai keterampilan menggunakan emosi secara

efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan di tempat kerja (Setyorini & Syahlani, 2018). Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi (Lubis & Zulkarnain, 2018). Menurut (Fadlilah et al., 2018) quality of work life merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja dilingkup pekerjaannya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan (Indrawan, 2021).

2.4 Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Antam Pomalaa, kemudian sampel berjumlah 34 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus seluruh sampel telah menyelesaikan kuesioner pengumpulan data. Analisis data menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Pernyataan dalam kuesioner diuji menggunakan skala likert dengan skor 1-5, hal ini untuk mendapatkan data yang bersifat internal dan diberi skor sebagai berikut.

Tabel 2. Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

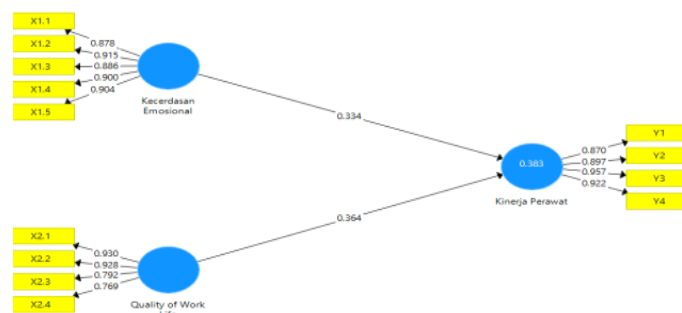
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Antam Pomalaa adalah rumah sakit yang di dirikan oleh perusahaan PT. Aneka Tambang Tbk di Pomalaa kabupaten Kolaka Provinsi Sulaewesi Tenggara di atas lahan seluas 18.650 m² dengan luas bangunan 3.236 m². Opsional Rumah Sakit Antam Pomalaa merujuk pada perizinan berusaha berbasis risiko dengan nomor izin: 02203062620660002 yang diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka. Rumah Sakit Antam Pomaalaa merupakan rumah sakit tipe D bentuk pelayanan yang diberikan adalah pelayanan dasar dan gawat darurat. Pelayanan dasar rumah sakit meliputi rawat jalan rawat inap, dan gawat darurat (emergency care).

Hasil penelitian ini menunjukkan responden dengan karakteristis jenis kelamin, skala responden paling banyak adalah perempuan 23 orang (67,7%) sedangkan laki-laki 11 orang (32,3%). Sejah ini perempuan lebih dominan karena memiliki kecerdasan emosional yang lebih baik. Berdasarkan usia, 20-30 tahun 7 orang (20,6%), 31-40 tahun 23 orang (67,7%), 41-50 tahun 3 orang (8,8%) dan 55 tahun 1 orang (2,9%). Selanjutnya berdasarkan lama bekeja, 1-10 tahun 23 orang 23% (67,7%) 11-20 tahun 9 orang (26,4%) dan 21-30 tahun 2 orang (5,9%).

Gambaran hasil pengolahan data untuk masing-masing variabel secara deksripsi didapatkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan quality of work life terhadap kinerja perawat studi pada Rumah Sakit Antam Pomalaa secara keseluruhan berada jawaban responden berada pada kategori sedang. Artinya Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Quality of Work Life terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Antam Pomalaa belum bisa dikatakan baik dikarenakan adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Antam Pomalaa. Hasil pengujian data menggunakan aplikasi SmartPLS 3 diperoleh data hasil penelitian yang terdiri dari data pengujian outer model dan inner model sebagai berikut:

3.1 Outer Model



Gambar 3. Output PLS Algorithm

Berdasarkan gambar outer model didapatkan data pengujian yang terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Nilai Outer Loading

Item	Kecerdasan Emosional	Quality of Work Life	Kinerja Perawat
X1.1	0.878		
X1.2	0.915		
X1.3	0.886		
X1.4	0.900		
X1.5	0.904		
X2.1		0.930	
X2.2		0.928	
X2.3		0.792	
X2.4		0.767	
Y1			0.870
Y2			0.897
Y3			0.957
Y4			0.922

Berdasarkan nilai outer loading pada tabel 3, dinyatakan valid ditunjukkan dengan dengan semua indikator memiliki convergent validity yang lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil pengukuran di ketahui bahwa nilai outer loading > 0,7 artinya memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah dinyatakan baik.

Selain nilai outer loading, nilai AVE (Average Variance Extracted) dan Communalilty juga digunakan untuk membuktikan nilai convergent validity dalam katagori baik. Dalam skala pengukuran menggunakan indikator reflektif nilai loading factor sebesar 0,7. Nilai AVE dan Communalilty sebesar 0,5. Adapun nilai AVE dan Communalilty sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai AVE dan Communalilty

Variabel	AVE	Communalilty
Kecerdasan Emosional	0.804	0.691
Quality of Work Life	0.736	0.541
Kinerja Perawat	0.832	0.696

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan syarat pengujian convergent validity telah terpenuhi ditunjukkan dengan hasil dari nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Communalilty setiap konstruk dari masing-masing variabel berada di atas 0,5. Selanjutnya, pengujian discriminant validity yaitu dengan melihat nilai cross loading. Hasil pengolahan data cross loading dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai Cross Loading

Item	Kecerdasan Emosional	Quality of Work Life	Kinerja Perawat
X1.1	0.878	0.549	0.482
X1.2	0.915	0.468	0.419
X1.3	0.886	0.505	0.401
X1.4	0.900	0.487	0.479
X1.5	0.904	0.554	0.603
X2.1	0.480	0.930	0.487
X2.2	0.443	0.928	0.452
X2.3	0.423	0.792	0.419
X2.4	0.598	0.769	0.526
Y1	0.350	0.373	0.870
Y2	0.518	0.553	0.897
Y3	0.528	0.498	0.957
Y4	0.543	0.582	0.922

Nilai cross loading menunjukkan adanya discriminant validity yang baik dikarenakan nilai korelasional indikator terhadap variabel konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasional variabel konstruk lain. Selain nilai cross loading, pendekatan kedua untuk menguji discriminant validity adalah dengan menggunakan Kriteria Fornell-Lacker, yaitu membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan nilai korelasi variabel laten. Di mana dalam pengujian ini nilai akar AVE harus lebih besar dari nilai korelasi variabel laten dalam model. Hasil dari pengolahan data kriteria fornell-lacker dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Kriteria Fornell-Lacker

Konstruk	Kecerdasan Emosional	Quality of Work Life	Kinerja Perawat
Kecerdasan Emosional	0.897		

Konstruk	Kecerdasan Emosional	Quality of Work Life	Kinerja Perawat
Quality of Work Life	0.575	0.858	
Kinerja Perawat	0.543	0.556	0.912

Kriteria fornell-lacker menunjukkan discriminant validity yang baik dimana dalam pengujian nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi variabel laten dalam model. Selanjutnya, pendekatan ketiga yaitu menggunakan nilai rasio heterotrait-monotrait (HTMT), yang dimana nilai HTMT harus < dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminasi antara dua konstruk reflektif. Hasil dari pengolahan data nilai rasio heterotrait-monotrait (HTMT) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Nilai Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Konstruk	Kecerdasan Emosional	Quality of Work Life	Kinerja Perawat
Kecerdasan Emosional			
Quality of Work Life	0.621		
Kinerja Perawat	0.555	0.596	

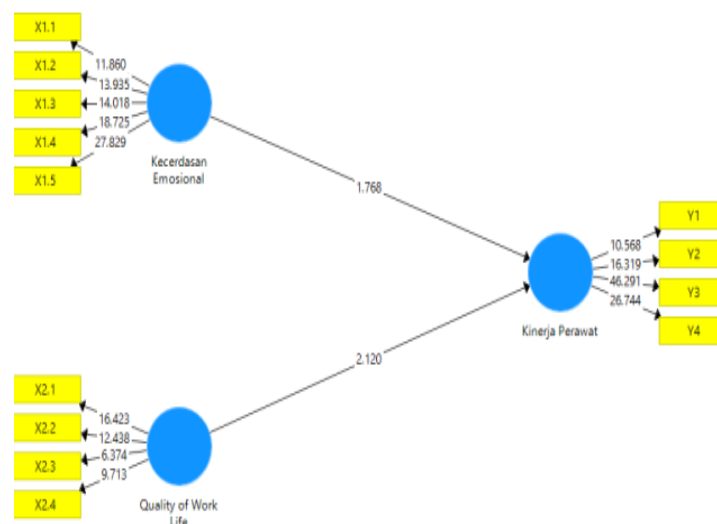
Pada nilai rasio heterotrait-monotrait (HTMT) menunjukkan nilai < 0,9, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap konstruk menunjukkan discriminant validity yang baik.

Tabel 8. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional	0.954	0.940
Quality of Work Life	0.917	0.878
Kinerja Perawat	0.952	0.933

Pada nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa nilai composite reliability diatas 0,7 dan cronbach's alpha diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

3.2 Inner Model



Gambar 4. Output PLS Bootstrapping

Berdasarkan gambar 4. dapat diperoleh data nilai inner model sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Perawat	0.383

Nilai R-Square menjelaskan bahwa konstruk kinerja perawat dapat dijelaskan sebesar 0.383 atau 38, % oleh variabel kecerdasan emosional dan quality of work life sedangkan untuk sisanya sebesar 61,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel kecerdasan emosional dan quality of work life memiliki kategori sedang. Dapat diartikan bahwa meskipun perawat memiliki kecerdasan emosional dan quality of work life yang baik, kedua variabel ini belum mampu menjadi predictor dominan dari meningkatnya kinerja perawat di Rumah Sakit Antam Pomalaa. Prediksi yang dibuat oleh peneliti berada pada kategori sedang yang mendekati lemah, hal tersebut terjadi karena adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa.

Tabel 10. Nilai Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standar Deviation (STEDEV)	T-Statistic (IO/STERR)	P Values
KE- > KP	0.334	0.331	0.189	1.768	0.039
QWL - > KP	0.364	0.395	0.171	2.120	0.017

3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat sebesar 0,334 (33,4%), nilai T-hitung atau T-statistik sebesar 1,768 lebih besar dari pada T-tabel 1,64 dan nilai P-values 0.039 sehingga hipotesis pertama diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dikarenakan rule of thumb yang digunakan pada penelitian ini yaitu P-values < dari pada 5% (0,05%) sehingga dapat dinyatakan **hipotesis pertama (H₁) diterima**. Sehingga hipotesis pertama (H₁) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa.

Diterimanya hipotesis pertama ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional dengan melihat nilai outer loading pada tabel 3. menunjukkan kecerdasan emosional lebih dominan dipengaruhi oleh indikator manajemen diri (self management) dengan nilai 0.915, yang berarti perawat di Rumah Sakit Antam Pomalaa memiliki kemampuan dalam mengontrol emosi, pikiran dan perilaku pada berbagai keadaan saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan pasien. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat atau lebih tepatnya pasien sehingga mereka memang harus dapat mengontrol emosi, pikiran dan perilaku dalam menghadapi berbagai macam kasus pasien dan saling memahami kondisi sesama rekan kerja perawat.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Siregar et al., 2021) yang menjelaskan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan diri dan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan memungkinkan untuk terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang, orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Kharismasyah et al., 2021) yang menemukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional perawat maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil perhitungan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate quality of work life terhadap kinerja perawat sebesar 0.364 (36,4%), nilai T-hitung atau T-statistic sebesar 2.120 lebih besar dari pada T-tabel 1,64 dan nilai P-values 0.017 sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel quality of work life memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dikarenakan rule of thumb yang digunakan pada penelitian ini yaitu P-values < dari pada 5% (0,05%) sehingga dapat dinyatakan **hipotesis kedua (H₂) diterima**. Sehingga hipotesis kedua (H₂) menyatakan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa.

Diterimanya hipotesis kedua ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai quality of work life dengan melihat nilai outer loading pada tabel 3. menunjukkan quality of work life lebih dominan dipengaruhi oleh indikator suasana kerja dengan nilai 0.930, yang berarti bahwa perawat merasakan suasana kerja yang sehat, aman dan juga menyenangkan selama bekerja di Rumah Sakit Antam Pomalaa. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa suasana kerja sangat mempengaruhi bagaimana perawat dalam bekerja dan akan membuat perawat merasakan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) yang baik dan menumbuhkan keinginan para perawat untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. Selain itu juga tentunya akan membuat perawat merasa nyaman selama berada dalam lingkungan rumah sakit yang akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja perawat.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Aisy, 2019) yang mengatakan bahwa kinerja perawat merupakan tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan asuhan keperawatan di rumah sakit, terciptanya asuhan keperawatan yang optimal sangat dipelukan dukungan dari pihak rumah sakit salah satunya adalah menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi perawat. Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Afnina & Sartika, 2019) yang menemukan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Quality of Work Life yang dirasakan seorang perawat maka semakin meningkat pula kinerja perawat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa. Maka dalam hal ini variabel yang diukur menggunakan indikator kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, empati dan keterampilan manajemen

(relationship manajemen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara quality of work life terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa. Maka dalam hal ini variabel yang diukur menggunakan indikator suasana kerja, pengembangan karir, penghargaan dari perusahaan dan dampak kerja bagi kehidupan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa. Dalam arti semakin tinggi kecerdasan emosional dan quality of work life semakin tinggi pula kinerja perawat. Selain itu nilai koefisiensi determinasi menunjukkan prediksi sedang yang mendekati rendah dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Rendahnya prediksi dari peneliti dikarenakan adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja perawat pada Rumah Sakit Antam Pomalaa. Merujuk pada hasil penelitian ini maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas untuk membangun model yang lebih kuat. Dan apabila akan dilakukan penelitian ulang yang serupa dengan judul diatas agar kiranya mengganti objek penelitian seperti dilingkup universitas atau organisasi lainnya.

REFERENCES

- Afina, & Sartika, Y. (2019). Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Edukes*, 2(2), 1–10.
- Aisy, R. D. (2019). Kinerja Perawat Dalam Proses Pemberian Asuhan Keperawatan.
- Amila, D. I. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality of Work Life dan Internal Locus of Control terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. *STIE Putra Bangsa*, 1–11.
- Bagtasos, M. R. (2016). Quality of Work Life: A literature Review. *International Journal of Applied Engineering Research*, 11(16), 8928–8931.
- Dewi, K. T. S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja perawat. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 167–176.
- Fadlilah, F., Nurhayati, N., & Senjiati, I. H. (2018). Pengaruh Quality Work of Life dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Citarum). *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 890–897.
- Gurning, Y., Syam, B., & Setiawan. (2019). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telesuring (Joting)*, 3(2), 440–455.
- Indrawan, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 1011–1025.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen.
- Irharni, M. R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Transfer Pelatihan dan kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Cakrawala : Management Business Journal*, 4(2), 893–902.
- Kesehatan, K. (2017). Integritas Seluruh Komponen Bangsa Mewujudkan Indonesia Sehat.
- Kharismasyah, A. Y., Tata, E. E. T. N., & Syah, T. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 142–154.
- Khusnullia, S., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Di Pt. Lumina Packaging Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 56–69.
- Lubis, W. U., & Zulkarnain. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 3(1), 69–97.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan.
- Nayoan, C. R., Sabir, M., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Koping terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral Rsud Undata. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 6(2), 19–28.
- Patria, A. R. (2022). Pemprom DKI Dorong PPNI Kolaborasi Tingkatkan Pelayanan Kesehatan Masyarakat.
- Said, A. N., & Rahmawati, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1), 21–32.
- Satriyono, G., & Vitasmoro, P. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Kediri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*, 3(1), 31–46.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akrab Juara*, 3(4), 262–270.
- Siregar, D. A., Girsang, E., Nasution, S. L. R., & Ginting, C. N. (2021). Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosional terhadap Peningkatan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 7(1), 7–
- Susanti, E., Saam, Z., & Rany, N. (2020). Analisis Kinerja Perawat Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. *Journal of Hospital Management and Health Sciences*, 1(1), 12–21.