

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS
TERHADAP KINERJA PERAWAT**

(Skripsi)

Oleh

BENNY HARDIYUGA



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA PERAWAT

Oleh

BENNY HARDIYUGA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dan untuk mengetahui pengaruh perilaku etis terhadap kinerja perawat. Objek penelitian ini adalah perawat yang bertugas di sarana kesehatan Kabupaten Pringsewu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di sarana kesehatan Kabupaten Pringsewu sejumlah 773. Jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian yaitu 100 responden dengan pengambilan sample metode *probability sampling* dan teknik *random sampling*.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau hipotesis dalam penelitian ini didukung, selain itu ditemukan juga hasil bahwa variabel independen perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung.

Saran, diharapkan perawat di Kabupaten Pringsewu sebaiknya meningkatkan pendekatan empati agar lebih mampu mengatur emosi dengan baik karena merupakan bagian dari kecerdasan emosional agar lebih sensitif pada emosi orang lain dan baik dalam memprediksi respon emosi orang lain. Terutama dalam mengetahui emosi dari perilaku terhadap rekan kerja. Perawat di Kabupaten Pringsewu sebaiknya perlu adanya penekanan terhadap moralitas guna meminimalisir tingkat penyuaapan perawat dalam rangka menjalankan tugasnya di tempat kerja.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Perilaku Etis, Kinerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ETHICAL BEHAVIOR ON NURSE PERFORMANCE

By

BENNY HARDYUGA

The aim is to determine the effect of emotional intelligence on the performance of nurses and determine the impact of ethical behavior on the performance of nurses. The object of this research is the nurse who works in health facilities in Pringsewu Regency. The method used in this research is qualitative and quantitative. This study uses a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were nurses who served in health facilities in Pringsewu Regency as many as 773. The number of samples analyzed in the study was 100 respondents with probability sampling method and random sampling technique.

Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the independent variable, namely emotional intelligence, has a positive and significant effect on performance or that the hypothesis in this study is supported, besides that, it is also found that the independent variable ethical behavior has a positive and significant effect on performance or the second hypothesis in this study is supported.

Suggestions, it is hoped that nurses in Pringsewu Regency should improve their empathetic approach to be better able to regulate emotions well because it is part of emotional intelligence to be more sensitive to other people's feelings and good at predicting other people's emotional responses. Especially in knowing the emotions of behavior towards coworkers. Nurses in Pringsewu Regency should have an emphasis on morality to minimize the level of bribery of nurses in carrying out their duties in the workplace.

Keywords: Emotional Intelligence, Ethical Behavior, Performance.

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS
TERHADAP KINERJA PERAWAT**

Oleh

BENNY HARDIYUGA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA PERAWAT**

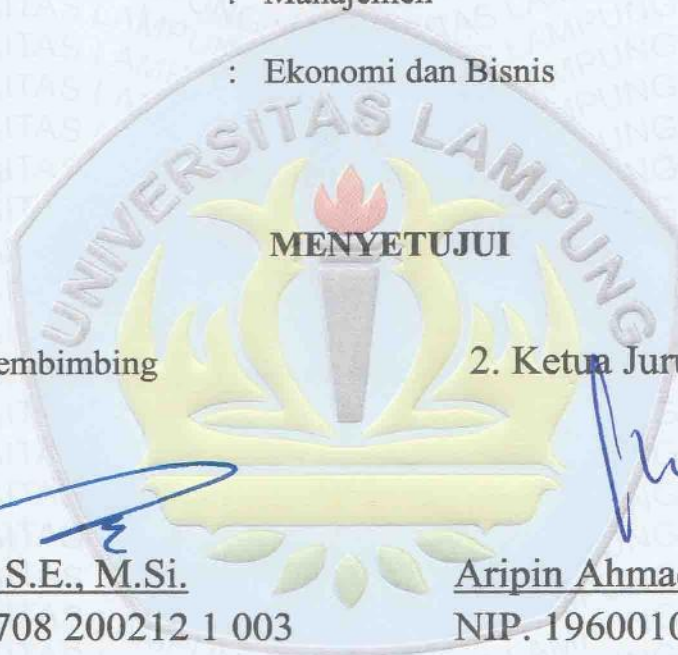
Nama Mahasiswa : Benny Hardiyuga

No. Pokok Mahasiswa : 1741011057

Program Studi : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



1. Komisi Pembimbing

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP. 19680708 200212 1 003

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.

NIP. 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

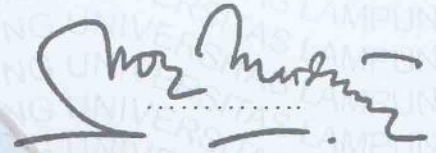
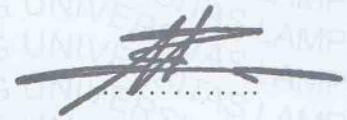
Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.

Penguji : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Narobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 20 Januari 2023

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Benny Hardiyuga
Nomor Pokok Mahasiswa : 1741011057
Program Studi : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan penyelesaian studi pada universitas atau institut lain.

Bandar Lampung, 25 Januari 2023



Benny Hardiyuga
NPM. 1741011057

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pagelaran pada tanggal 17 September 1997, yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara, pasangan Bapak Pujiharno dan Ibu Rosmigayati.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis adalah Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Patoman yang diselesaikan pada tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Pringsewu yang diselesaikan pada tahun 2013, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Pringsewu yang diselesaikan pada tahun 2016. Tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia melalui jalur paralel (non reguler). Kemudian di tahun 2020, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Blitar, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu.

Selama menjadi mahasiswa aktif di Universitas Lampung, dalam masa bakti kepengurusan di Mahepel Unila periode 2018-2019, penulis mengemban jabatan sebagai Ketua Bidang Minat dan Bakat, Ketua Umum Mahepel Unila pada periode 2020-2021 dan Ketua Dewan Pembina Organisasi Mahepel Unila periode 2021-2022.

MOTTO

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.” - Ali bin Abi Thalib

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat.” – Zig Ziglar

“Hidup hanya sekali, jadi jangan berhenti untuk mencoba hal yang baru” –
Benny Hardiyuga

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji bagi Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga. Sholawat serta salam tidak lupa dicurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW. Tuhan memang selalu baik pada umatnya. Saya telah dituntun untuk sampai ke tahap ini, dengan doa dan usaha serta belajar arti kesabaran dan keikhlasan dalam perjalanan panjang. Saya persembahkan karya ini sebagai tanda bukti cinta kasihku kepada:

Orang Tuaku,

Bapak Pujiharno dan Ibu Rosmigayati (alm)

Yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putanya, terima kasih telah menjadi penyemangat dan memberi motivasi dalam menyelesaikan kuliahku.

Dan Kakak Perempuanku,

Shelly Yuvita Puri

Terima kasih selalu mendukung langkah adik satu-satumu ini.

SANWACANA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Perawat*”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Skripsi ini, memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga skripsi dapat diselesaikan oleh peneliti. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung serta selaku Pembimbing skripsi. Terima kasih atas dukungan dan bimbingan beliau kepada penulis, serta nasihat-nasihat yang membangun kepada penulis saat membuat skripsi.
4. Ibu R. A. Fiska Huzaimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan beliau kepada penulis, serta nasihat-nasihat saat menjalani proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Penguji Utama pada ujian komprehensif, terima kasih atas kesediannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Sekretaris Penguji pada ujian komprehensif, terima kasih atas pengetahuan dan pengarahannya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staff dan Karyawan Program Studi Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi mahasiswa.
8. Untuk orang tuaku, Papa dan Ibu Yuli yang tiada henti memberikan kasih sayang, dukungan pengorbanan dan dukungan yang tiada lelah, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakak perempuanku Shelly Yuvita Puri yang selalu mendukung, memberikan doa, menjadi teman diskusi serta memberikan motivasi kepada adikmu.
10. Kedua Mbahku yang selalu mendoakan keberhasilanku dimasa depan.
11. Keluarga Besar MAHEPEL UNILA yang selalu menjadi tempat berkumpul dan berproses selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
12. Keluarga Angkatan XIX MAHEPEL UNILA, Theo Ranga Chaniago, Arif Irawan, Siti Melisa, Yostisio, Jeremi andreas, sampai bertemu di puncak!.
13. Kakak-kakak di MAHEPEL UNILA, Gita Kurniawan putra, Ivan Afrihansa, Diki Satria, Padang atief Ramadhan, Kelvin Pranata dan kakak-kakak tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu membantu dalam berproses di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

14. Teman-teman masa SMA Irgi Akbar Fahri, Wisnu Aris Munandar, Tri Witanto Adi dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
15. Semua teman angkatan Manajemen 2017 yang telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kita semua.
16. Terima kasih Isnaeni Setiowati yang selalu membantu dan memberikan dukungan selama saya mengerjakan skripsi ini.
17. Teman-teman KKN Esa, Fadil, Asih, Inke, Risa, dan Adel terima kasih untuk kebersamaanya selama 40 harinya, sukses untuk kalian.
18. Terima kasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
19. Semua Pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu, peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi besar harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandarlampung, 25 Januari 2023

Peneliti,

Benny Hardiyuga

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ..	9
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Kecerdasan Emosional	9
2. Perilaku Etis	11
3. Kinerja	14
B. Penelitian Terdahulu	17
C. Kerangka Pemikiran	18
D. Hipotesis	18
III. METODE PENELITIAN	21
A. Objek Penelitian	21
B. Jenis Penelitian	21
C. Populasi dan Sampel	21
D. Metode Pengumpulan Data	22

E.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasioan Variabel	23
F.	Operasional Variabel.....	24
G.	Jenis dan Sumber Data	25
H.	Uji Instrumen Penelitian.....	26
I.	Analisis Data.....	26
J.	Pengujian Hipotesis	27
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
A.	Hasil Distribusi Kuesioner	28
B.	Karakteristik Responden	29
C.	Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas.....	30
D.	Deskripsi Hasil Penelitian	35
E.	Analisis Kuantitatif.....	42
F.	Uji Hipotesis	42
G.	Pembahasan	44
V.	SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	47
A.	Simpulan.....	47
B.	Saran	47
	DAFTAR PUSTAKA	46
	LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

No tabel	Halaman
1. 1 Data Sarana Kesehatan Kabupaten Pringsewu Tahun 2020	4
1. 2 Data Jumlah Tenaga Kesehatan Kabupaten Pringsewu 2020	5
2. 1 Penelitian Terdahulu	17
3. 1 Operasioal Variabel.....	24
4. 1 Distribusi Kuesioner Penelitian	28
4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	29
4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	30
4. 5 Hasil Uji Validitas KMO-MSA untuk Variabel Kecerdasan Emosional, Perilaku etis, dan Kinerja (Uji Validitas 1)	31
4. 6 Koefisien nilai <i>r Cronbach's Alpha</i>	32
4. 7 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kecerdasan Emosional, Perilaku Etis, dan Kinerja perawat.....	33
4. 8 Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Kecerdasan Emosional, Perilaku Etis, dan Kinerja Perawat.	35
4. 9 Rata-rata Jawaban Kecerdasan Emosional.....	36
4. 10 Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Perilaku Etis.....	38
4. 11 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja	40
4. 12 Uji Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis I dan II	43

DAFTAR GAMBAR

No gambar	Halaman
2. 1 Kerangka Pemikiran.....	18

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan global dalam dunia kerja saat ini sangat membutuhkan orang yang berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga di prioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Pentingnya unsur manusia dalam organisasi adalah sebagai penggerak utama suatu organisasi dan sumber daya manusia dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Hasibuan, 2003). Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus didukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari pegawai agar mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis dan menjalankan tugas dengan baik (Purady, 2016).

Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan (Mangkunegara, 2007), sehingga ketika dikelola secara baik dan profesional dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia perlu

didukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari karyawan agar dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Law, *et al.* (2004) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Salovey dan Mayer (1990) dalam Shih dan Susanto (2010), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing proses pemikiran mereka.

Kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki karyawan sangat diharapkan dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas kerja dengan pengelolaan emosi yang baik sehingga dapat terjalin hubungan yang baik sesama karyawan dan dapat menghasilkan kinerja menjadi maksimal. Selain pendekatan kecerdasan emosional, perilaku etis seorang karyawan perlu juga untuk ditingkatkan, untuk melihat bagaimana kualitas karyawan yang dimiliki organisasi dalam menjalankan tugas kerja.

Karyawan yang profesional dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi akan berperilaku sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi. Menurut Azwar (1998) dalam Hidayah dan Haryani (2015) menyatakan perilaku etis dapat menentukan kualitas individu (karyawan). Oleh karena itu, ketika karyawan berperilaku secara etis, tidak hanya menunjukkan kualitas diri mereka akan tetapi juga dapat membantu memberikan citra positif bagi organisasi yang dapat ditunjukkan kepada internal maupun eksternal organisasi berupa pelayanan yang diberikan, sehingga ketika suatu pelayanan yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik dari organisasi tersebut.

Ludlum, *et al.* (2013) menyatakan bahwa Perilaku etis adalah melakukan yang adil dan tepat baik didasarkan atau tidak pada hukum konstitusional dan peraturan yang berlaku. Menurut Ludlum, *et al.* (2013) menyebutkan ada enam indikator etika untuk mengukur perilaku etis, yang dapat dilihat melalui apakah karyawan melakukan perilaku tidak etis sebagai berikut: pemakaian pribadi, menyalahkan, penyipuan, pemalsuan, menambah pengeluaran, dan penipuan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan kinerja yang memuaskan dengan berkinerja tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Koopmans, *et al.* (2014) menyatakan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan baik dan berkualitas maka di perlukan adanya penilaian kinerja.

Penilaian kinerja individu oleh organisasi penting dilakukan karena akan memberikan manfaat tidak hanya bagi individu saja tetapi untuk kepentingan organisasi secara luas. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016).

Guna mendukung pelayanan kesehatan pada masyarakat, pemerintah (daerah Pringsewu) perlu memiliki sarana kesehatan yang memadai. Sarana kesehatan yang dimaksud meliputi Puskesmas (Rawat Inap dan Non Rawat Inap) beserta jejaringnya, Rumah Sakit (Baik RS Umum maupun RS Khusus), sarana Produksi dan distribusi kefarmasian serta Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (Posyandu dan Posbindu PTM).

Tabel 1. 1 Data Sarana Kesehatan Kabupaten Pringsewu Tahun 2020

NO	FASILITAS KESEHATAN	KEPEMILIKAN		
		PEM.KAB	SWASTA	JUMLAH
RUMAH SAKIT				
1	RUMAH SAKIT UMUM	1	3	4
2	RUMAH SAKIT KHUSUS		3	3
PUSKESMAS DAN JARINGANNYA				
1	PUSKESMAS RAWAT INAP	12		12
2	PUSKESMAS NON RAWAT INAP	1		1
3	PUSKESMAS KELILING	13		13
4	PUSKESMAS PEMBANTU	34		34
SARANA PELAYANAN LAIN				
1	RUMAH BERSALIN		2	2
2	KLINIK PRATAMA		22	22
3	KLINIK UTAMA		1	1
4	BALAI PENGOBATAN			
5	PRAKTIK DOKTER BERSAMA			
6	PRAKTIK DOKTER UMUM PERORANGAN		153	153
7	PRAKTIK DOKTER GIGI PERORANGAN		17	17
8	PRAKTIK DOKTER SPESIALIS PERORANGAN		54	54
9	PRAKTIK PENGOBATAN TRADISIONAL		4	4
SARANA PRODUKSI DAN DISTRIBUSI KEFARMASIAN				
10	APOTEK		38	38
11	APOTEK PRB		3	3
12	TOKO OBAT		6	6
13	TOKO ALKES		5	5

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu

Tenaga Kesehatan merupakan komponen penting dalam mewujudkan masyarakat yang sehat. Ketersediaan tenaga kesehatan yang memadai dan cukup saat ini menjadi perhatian oleh pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit (Fathoni, 2006). Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga medis khususnya tenaga perawat.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal ini disebabkan 90% layanan kesehatan di rumah sakit adalah layanan keperawatan (Huber, 2006 dalam Asmuji 2011), sehingga jumlah perawat lebih besar yaitu: 50%-60% dari seluruh tenaga yang ada Berikut tabel jumlah tenaga kesehatan di Kabupaten Pringsewu.

Tabel 1. 2 Data Jumlah Tenaga Kesehatan Kabupaten Pringsewu 2020

NO	JENIS TENAGA KERJA	JUMLAH	RASIO TERHADAP 100.000 PENDUDUK
1	DOKTER SPESIALI	57	14.1
2	DOKTER UMUM	214	52.8
3	DOKTER GIGI	8	2
4	PERAWAT	773	190.6
5	BIDAN	497	122.6
6	KESEHATAN MASYARAKAT	43	10.6
7	KESEHATAN LINGKUNGAN	28	6.9
8	GIZI	45	11.1
9	AHLI TEKNOLOGI LABORATORIUM MEDIK	104	25.6
10	KETERAMPILAN FISIK	7	1.7
11	KETEKNISAN MEDIS	41	10.1
12	TENAGA TEKNIS KEFARMASIAN	99	24.4
13	APOTEKER	45	11.1
14	TENAGA PENUNJANG KECEHATAN	580	
	TOTAL	2541	

Sumber: Seksi SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu

Tingginya tuntutan dari pasien, perubahan teknologi kesehatan yang pesat, adanya berbagai kebijakan, pengaturan internal rumah sakit dan kadang tekanan dari pihak manajemen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dapat berdampak terhadap lingkungan kerja yang pada gilirannya akan memengaruhi emosi yang dimiliki perawat yang berkaitan dengan kecerdasan emosional seseorang. sering berinteraksi dengan berbagai macam kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pasien, yang menunjukkan perbedaan sifat, sikap, dan perilaku masing-masing individu. Perbedaan kepribadian ini juga salah satu sumber emosi individual.

Kepribadian memberikan kecenderungan kepada orang untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu (Robbins dan Judge, 2015). Perbedaan kepribadian terkadang membuat emosi seorang perawat bisa menunjukkan pelayanan yang tidak baik, seperti sikap tidak ramah sedangkan seorang perawat harus memberikan pelayanan yang terbaik. Rasa empati yang tinggi sangat dibutuhkan dalam hal ini, rasa empati yang tinggi berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk merasakan dan memahami emosi orang-orang disekitarnya, sehingga lebih sensitif pada emosi orang lain dan baik dalam memprediksi respon emosi orang lain (Wong, *et al.*, 2002)

Arens (2012) terdapat prinsip etis dalam bersikap dan berperilaku yaitu kepentingan publik, dimana para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya. Menurut Nursalam (2011) dalam Sabarulin, *et al.* (2013) perawat adalah suatu bentuk pelayan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada standar professional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama.

Masalah-masalah pelanggaran sering terjadi dalam keperawatan, sehingga dibutuhkan kode etik kepewatan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan baik organisasi maupun klien sehingga setiap sarana kesehatan di Pringsewu menerapkan kode etik keperawatan yang telah diatur sesuai dengan kode etik perawat PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia). Hal ini dapat dilakukan sebagai acuan agar perawat tetap dapat berperilaku secara etis agar dapat mempengaruhi kualitas yang diberikan dan menunjang kinerja yang dihasilkan

Berdasar Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Keperawatan RSUD Pringsewu perilaku pegawai yang tidak patuh atau taat aturan memang selalu ada dengan meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi, bahkan ada yang tidak masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan dengan tanpa izin sehingga tanggung jawab yang di tinggalkan menjadi beban kerja rekan yang lain.

Hal tersebut dapat dikatakan masih terdapat beberapa perawat yang belum sepenuhnya menunjukkan sikap profesionalnya dalam memberikan pelayanan keperawatan, sehingga menunjukkan perilaku tidak etis dan rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki seorang perawat. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa belum sepenuhnya perawat menerapkan hal tersebut, walau hanya beberapa perawat yang melakukannya. Namun, hal tersebut dapat menciptakan kualitas pelayanan yang buruk dan merugikan citra rumah sakit.

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Menurut Depkes RI (2004) menjelaskan bahwa penilaian kinerja perawat meliputi kemampuan teknis, kemampuan manajerial dan kemampuan interpersonal. Kemampuan teknis merupakan kemampuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan secara optimal, kemampuan interpersonal merupakan kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain seperti antar perawat, tenaga medis lainnya, pasien maupun keluarga pasien. Kemampuan manajerial merupakan kemampuan dalam membagi tugas dan perannya dalam mengelola pasien yang meliputi ketaatan dalam prosedur dan kebijakan serta tanggung jawab. Menurut Mandagi, *et al.* (2015) kinerja perawat dapat dilihat dari standar asuhan keperawatan yang menguraikan kualitas pelayanan yang diharapkan masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Perawat”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut maka, perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat?
2. Apakah perilaku etis berpengaruh terhadap kinerja karyawan perawat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku etis terhadap kinerja perawat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kecerdasan emosional, perilaku etis, dan kinerja perawat.
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka yang disajikan dalam penelitian ini menerangkan hubungan antar beberapa konsep yang digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian. Konsep-konsep tersebut kemudian akan dijabarkan menjadi variabel-variabel penelitian. Berdasarkan penemuan-penemuan tersebut peneliti kemudian menyajikan suatu kerangka teori yang menjelaskan tentang hubungan antara dua variabel yang akan diteliti. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: teori kecerdasan emosional, perilaku etis dan teori kinerja.

1. Kecerdasan Emosional

Penjelasan teori kecerdasan emosional dan indikator kecerdasan emosional merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Teori kecerdasan emosional yang digunakan peneliti merujuk pada teori para ahli yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Law, *et al.* (2004) menyebutkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Salovey dan Mayer (1990) dalam Shih dan Susanto (2010), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing proses pemikiran mereka. Boyatzis McKee (2004, dalam Laras 2006), mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri,

ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, serta mengatur keadaan jiwa.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional digunakan peneliti untuk memaparkan dimensi pada kecerdasan emosional sebagai berikut:

Law, *et al.* (2007) mengukur kecerdasan emosional dalam empat indikator sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk memahami emosinya secara mendalam dan mengekspresikan emosi secara alamiah. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan mengetahui dan memahami emosinya lebih baik daripada sebagian besar orang.

b. Empati

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk merasakan dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan lebih sensitif pada emosi orang lain dan baik dalam memprediksi respon emosi orang lain.

c. Manajemen diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatur emosinya, mampu memulihkan stres psikologi lebih cepat. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan mampu kembali normal dari kekecewaan yang telah melanda kehidupannya.

d. Motivasi diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan emosinya sebagai aktivitas konstruktif dan kinerja diri. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan menjaga emosinya tetap positif disetiap waktu. Mereka akan menggunakan emosi sebagai motivasi untuk menciptakan kinerja

yang tinggi baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadinya.

Indikator kecerdasan emosional di atas dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri, empati, manajemen diri dan motivasi. Kemampuan seseorang mengelola indikator kecerdasan emosional dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

2. Perilaku Etis

Penjelasan teori perilaku etis dan indikator perilaku etis merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengertian Perilaku Etis

Teori perilaku etis yang digunakan peneliti merujuk pada teori para ahli yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Griffin dan Ebert (2006) etika adalah keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah atau tindakan yang baik dan yang buruk yang mempengaruhi hal lainnya. Perilaku etis adalah melakukan yang adil dan tepat baik didasarkan atau tidak pada hukum konstitusional dan peraturan yang berlaku dalam Ludlum, *et al.* (2013).

Azwar (1998) dalam Hidayah dan Haryani (2015) perilaku etis adalah perilaku atau tindakan yang sesuai dengan yang diharapkan atau sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan yang benar dan salah atau tindakan yang bermanfaat dan membahayakan. Sejalan dengan penjelasan di atas maka, perilaku etis adalah perilaku yang mencerminkan suatu tindakan atau perilaku dari seseorang yang dimana hal tersebut sesuai dengan peraturan yang ada yang dapat diterima, yang semuanya mengarah pada kebaikan.

Arens (2012) terdapat beberapa prinsip etis dalam bersikap dan berperilaku, antara lain:

1. Tanggung jawab

Dalam mengemban tanggungjawabnya sebagai profesional, para anggota organisasi harus melaksanakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktifitas mereka.

2. Kepentingan Publik

Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.

3. Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.

4. Objektivitas dan Independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggungjawab profesionalnya.

5. Keseksamaan

Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggungjawab profesional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

6. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa

Anggota harus memperhatikan prinsip-prinsip kode etik profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

b. Indikator Perilaku Etis

Ludlum, *et al.* (2013) mengukur perilaku etis dalam enam dimensi, yaitu :

1. Pemakaian pribadi

Didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan penggunaan waktu untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

2. Melewati kesalahan

Didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan penyembunyian kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3. Penyuapan

Didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan pemberian hadiah sebagai imbalan atas perlakuan istimewa.

4. Pemalsuan

Didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan perekayasaan laporan dan data kuantitas.

5. Menambah pengeluaran

Didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan kecurangan pengisian akun pengeluaran menjadi lebih kecil atau lebih besar.

6. Penipuan

Didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan penggunaan waktu lebih lama dari yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

Ludlum, *et al.*(2013) Semakin tinggi rata-rata numerik, semakin tidak etis kelompok tersebut memandang perilaku tersebut.

3. Kinerja

Penjelasan teori kinerja dan indikator kinerja merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengertian Kinerja

Teori kinerja yang digunakan peneliti merujuk pada teori para ahli yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil atau prestasi kerja (*performance*). Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal tersebut serupa dengan Sedarmayanti (2009), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2009) terdapat tujuan kinerja pegawai yaitu:

1. Untuk perbaikan kinerja pegawai dilihat dari kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan yang baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan suatu organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Pendapat di atas memiliki tujuan kinerja pegawai yaitu perbaikan kinerja, memberikan pengetahuan dan memperbaiki hubungan antar personal pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Gibson (1995) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga dan lain-lain), dan demografis (umur, asal usul lain-lain).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif pada suatu perusahaan, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, melalui kriteria yang ada pada kinerja seorang pegawai dalam organisasi tersebut.

b. Indikator Kinerja

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, indikator variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kinerja Tugas

Didefinisikan sebagai kemampuan dimana individu melakukan inti substantif atau teknis pusat pekerjaannya.

2. Kinerja Kontekstual

Didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

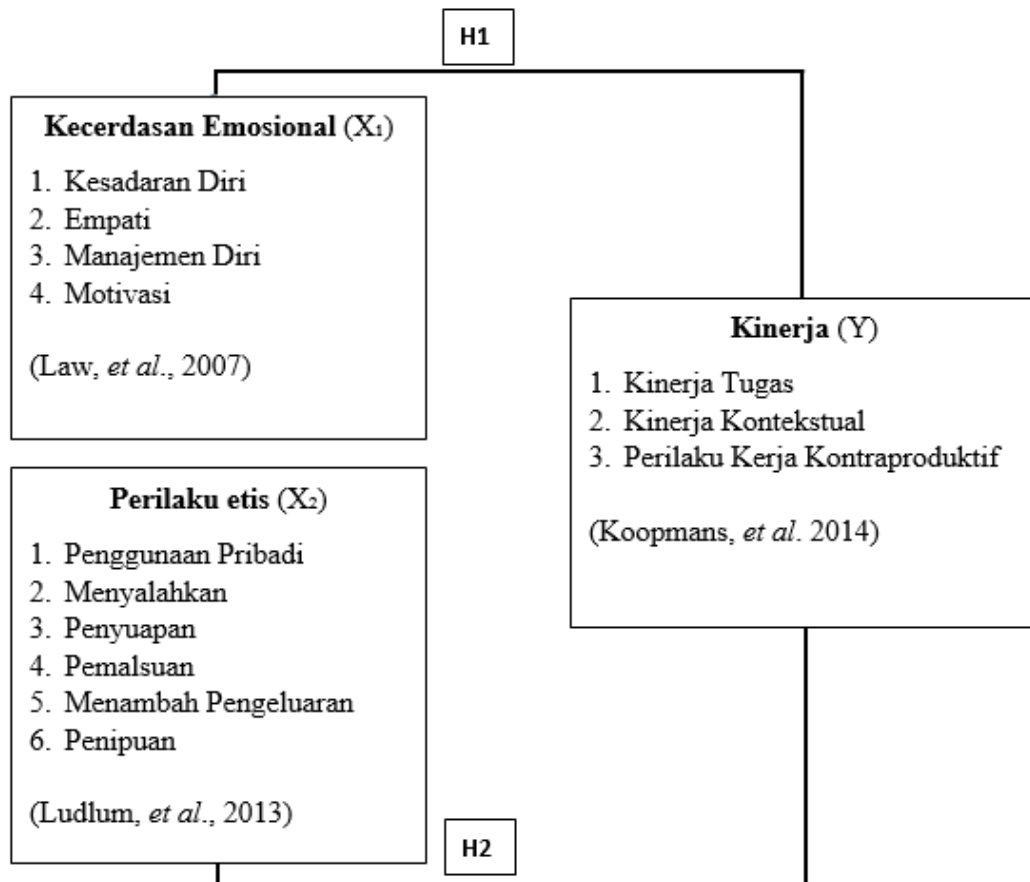
Didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Berdasarkan indikator variabel kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa, poin indikator kinerja meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Indikator yang mencerminkan kinerja seseorang didalam suatu organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Kearney, <i>et al.</i> (2017)	<i>Emotional intelligence in front-line/back-office employee relationships</i>	Kecerdasan emosi pegawai back-office, juga memperkuat efek positif dari kecerdasan emosional penjual terhadap perilaku kewiraswastaan karyawan back-office, yang pada gilirannya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
2.	Libbrecht, <i>et al.</i> (2014)	<i>Measurement Invariance of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale Scores: Does the Measurement Structure Hold across Far Eastern and European Countries</i>	Hasil penelitian menunjukkan 16 item WLEIS valid dan reliabel.
3.	Sulaiman dan Noor (2015)	<i>Examining the psychometric properties of The Wong And Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS).</i>	Hasil penelitian menunjukkan WLEIS valid dan reliabel.
4.	Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	<i>Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) secara umum dan komprehensif valid dan reliabel untuk mengukur kinerja secara individual.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Permasalahan yang akan dihadapi perawat dalam dunia kerja ada berbagai jenis. Untuk menghadapi permasalahan tersebut tidak cukup dengan mengandalkan kecerdasan intelektual perawat saja tetapi juga diperlukan peranan kecerdasan emosional dalam mengatasi permasalahan tersebut. Menurut Goleman dalam Surya dan Hananto (2004) mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan

memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Goleman (2006:109) berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan landasan dari kecakapan emosi, dimana kecakapan emosi ini merupakan penyebab terjadinya peningkatan kinerja. Kecerdasan ini akan mempertinggi potensi karyawan dalam belajar, sedangkan kecakapan emosi akan menjadikan potensi itu menjadi keahlian dalam menjalankan tugas. Hal ini didukung oleh penelitian Alwani (2007) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan kajian teoritis diatas, diindikasikan bahwa seorang perawat yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, maka dalam pelaksanaan tugasnya akan jauh lebih baik. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Etika profesi khusus berlaku dalam kelompok profesi yang bersangkutan, yang mana dalam penelitian ini adalah perawat. Masyarakat akan menghargai profesi yang menerapkan standar mutu yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaannya. perawat wajib menaati segala peraturan dan kode etik yang berlaku, menjaga semangat dan suasana kerja yang baik. Perilaku etis juga sering disebut sebagai komponen dari kepemimpinan, yang mana pengembangan etika adalah hal penting bagi kesuksesan individu sebagai pemimpin suatu organisasi (Morgan, dalam Nugrahaningsih, 2005). Adapun beberapa penelitian mengenai perilaku etis salah satunya dilakukan oleh Lilik Henry Ristanto (2009) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja auditor pemerintah daerah (studi empiris pada inspektorat jawa tengah) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan perilaku etis pada auditor pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Dari uraian diatas bahwa perilaku etis tidak terlepas dari berbagai profesi. Apabila perawat dapat berperilaku etis sesuai dengan kode etik profesinya, memahami kode etik profesinya maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dari perawat tersebut. perawat yang berperilaku etis akan secara otomatis

menunjukkan kinerja yang baik, karena kinerja perawat dapat dinilai baik tidaknya dari tindakan seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya apakah sudah berperilaku etis sesuai kode etik profesinya atau tidak. Dengan demikian ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut

H2 : Perilaku Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu sasaran atau tujuan dari apa yang akan diteliti sesuai dengan permasalahan yang akan dicari dalam suatu penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian adalah meliputi pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja perawat. Objek yang dipilih adalah perawat yang bertugas di sarana kesehatan Kabupaten Pringsewu.

B. Jenis Penelitian

Oei (2010) menyatakan penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di sarana kesehatan Kabupaten Pringsewu .

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Metode yang penulis dalam pengambilan sampel adalah metode *probability sampling*, dengan teknik *random sampling*, yang menggunakan rumus Roscoe (1975) dalam Sekaran (2017) memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian, yaitu jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disukai 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam studi. Berdasarkan pendapat di atas, jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini minimal memenuhi pedoman penentuan sampel oleh Roscoe (1975) dalam Sekaran (2017), yaitu 100 responden, dari total populasi 773 perawat.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian pustaka

Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari sumber pustaka untuk memperoleh data melalui sumber pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian juga melakukan pengumpulan data dengan mempelajari literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi. Contohnya jurnal, buku, penelitian terdahulu serta hal-hal yang berkaitan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2014). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner disebarakan langsung pada responden. kuesioner yang disebarakan kepada responden terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pernyataan mengenai kecerdasan emosional dengan mengadopsi kuesioner dari (Ifie, 2017), bagian kedua berisi pernyataan mengenai perilaku etis dengan mengadopsi kuesioner dari (Weisberg, 2002), dan pada bagian ketiga berisi pernyataan kinerja dengan mengadopsi kuesioner dari (Koopmans, *et al.* 2014). Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (Sanusi, 2014). Skor yang diberikan setiap jawaban responden adalah :

- Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban netral (N) diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasioan Variabel

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Sugiyono (2013) menyatakan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dilambangkan dengan (X). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1) dan perilaku etis (X_2).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Sugiyono (2013) menyatakan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel

dependen dilambangkan dengan (Y). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perawat (Y). Variabel penelitian dan definisi operasional dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

F. Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasioal Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X_1)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Law, et al. (2004)	1. Kesadaran Diri 2. Empati 3. Manajemen Diri 4. Motivasi Law, et al., (2007)	Skala Likert (STS, TS, N S, ST) Sanusi (2014)
Perilaku Etis (X_2)	Perilaku etis adalah melakukan yang adil dan tepat baik didasarkan atau tidak pada hukum konstitusional dan peraturan yang berlaku Ludlum, et al. (2013).	1. Penggunaan Pribadi 2. Menyalahkan 3. Penyipuan 4. Pemalsuan 5. Menambah Pengeluaran 6. Penipuan Ludlum, et al., 2013)	
Kinerja (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Koopmans, et al. (2014)	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Perilaku Kerja Kontraproduktif Koopmans, et al. 2014)	

G. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1.1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2013). Data ini diperoleh langsung dari rumah sakit yang berada di Pringsewu seperti gambaran umum rumah sakit yang ada di Pringsewu, hasil kuesioner, dan informasi lain yang menunjang penelitian.

1.2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan atau *skoring* (Sugiyono, 2013). Data kuantitatif diperoleh langsung dari rumah sakit yang ada di Pringsewu seperti jumlah tenaga perawat, jumlah ruang perawatan, waktu kerja, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden (Silaen dan Widiyono, 2013).

2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian pihak lain (Silaen dan Widiyono, 2013). Data yang didapat dari arsip bagian HRD (*Human Resource Departemen*) di rumah sakit terkait di Pringsewu. Sumber informasi lainnya dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Validitas suatu butir kuesioner dapat dianggap valid jika nilai KMO $> 0,5$.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach alpha* $> 0,6$.

3. Uji Normalitas

Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov-Test*.

I. Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis

regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja perawat. Rumus analisis linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= variabel kinerja perawat
X ₁	= variabel kecerdasan emosional
X ₂	= variabel perilaku etis
b _{1,2}	= koefisien
a	= konstanta
e	= <i>error</i>

J. Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut :

- Jika t hitung > t tabel (0,05), maka hipotesis didukung.
- Jika t hitung < t tabel (0,05), maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 24.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja perawat, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Kabupaten Pringsewu. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin baik tingkat kecerdasan emosional perawat yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja perawat.
2. Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Kabupaten Pringsewu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku etis perawat maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat.

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapasaran sebagai berikut:

1. Saran bagi perawat di Kabupaten Pringsewu sebaiknya meningkatkan pendekatan empati agar lebih mampu mengatur emosi dengan baik karena merupakan bagian dari kecerdasan emosional agar lebih sensitif pada emosi orang lain dan baik dalam memprediksi respon emosi orang lain. Terutama dalam mengetahui emosi dari perilaku terhadap rekan kerja.

2. Saran bagi perawat di Kabupaten Pringsewu perlu adanya adanya penekanan terhadap moralitas guna meminimalisir tingkat penyuaapan perawat dalam rangka menjalankan tugasnya di tempat kerja.
3. Saran bagi perawat di Kabupaten Pringsewu sebaiknya lebih menekankan pada manajemen waktu untuk memaksimalkan kinerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akaah, Ishmael P. dan Lund, Daulatram. 1994. "The Influence of Personal and Organizational Values on Marketing Professional' Ethical Behavior". *Journal of Business Ethics*. Vol. 13 No. 6. Pp. 417-430.
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., dan Beasley, Mark S. 2012. *Auditing And Assurance Services*. 14th Edition. America: Pearson Education, Inc.
- Asmuji. 2011. *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media.
- Dinkes.Pringsewukab.go.id. (2021, 4 Agustus). *Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu Tahun 2020*. Diakses pada 6 Januari 2022, dari <https://drive.google.com/file/d/1ThUmwkn9uCqcnbOYhLGEYtbPx2Lw35-/view?usp=sharing>
- Fathoni A. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga,
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2006. *Emotional Intelligence*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Gramedia.
- Griffin, Ricky W. dan Ebert, Ronald J. 2006. *Bisnis. Edisi Kedelapan*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kelimabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, Siti, dan Haryani. 2015. Peranan Locus of Control Internal Pada Perilaku Etis Karyawan di dalam Organisasi. *Jurnal Ekonom-Manajemen-Akutansi*. No. 38/Th. XXII.
- Jeffrey, Kantor and Jacob Weisberg. 2002. "Ethical attitudes and Ethical behavior are manager role models?". *International Journal of Manpower*, Vol.23. No.8, pp.687-703.
- Kearney, Treasa., Walsh, Gianfranco., Barnett, Willy., Gong, Taeshik., dan Ifie, Kemefasu. 2017. "Emotional Intelligence in Front-Line/Back-Office Employee Relationship". *Journal of Services Marketing*. Vol. 31 Issue 2 Pp. 185-199.
- Koopmans, L., Bernaars, C.M., Hildebrandt, V.H., dan Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. Vander. 2014. "Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Occupational and Environmental medicine*. 56(3), Pp. 331-337
- Law, K. S., Wong, C. S., dan Song, L. 2004. Construct Validity Of Emotional Intelligence: *Its Potential Utility of Management Studies*. *Journal of Applied Psychology*. Pp 89: 483-496.
- Libbrecht, Nele., Beuckelaer, Alain De., Lievens, Filip., dan Rockstuhl,

- Thomas. 2014. "Measurement Invariance of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale Scores: Does the Measurement Structure Hold across Far Eastern and European Countries". *Applied Psychology*. Vol. 63 (2) Pp. 223- 237.
- Ludlum, M, Moskalionov, S., Ramachandran, V. 2013. *American International Journal of Contemporary Research: Examining Ethical Behaviors by Business Students*. Vol. 3 (3).
- Mandagie, F.M., *et al.* 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di RS Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Journal E-Biomedik (Ebm)*. Vol. 3 No. 3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pt Remaja Rosdakarya.
- Purady. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*. E Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 204-214. ISSN: 2302-2019.
- Rivai, Veithzal. & Sagala. E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. Dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi organizational behavior*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabarulin., Darmawansyah., dan Abdullah, Rasyidin. 2013. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Di RS Woodward Palu". *Jurnal AKK*. Vol. 2. No 3.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Shih, His-An dan Susanto, Ely. 2010. "Conflict Management Styles, Emotional Intelligence, and Job Performance in Public Organization". *International Journal of Conflict Management*. Vol. 21 Iss 2 Pp. 147-168.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metode Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Cetakan ke-4. Bandung: AFABETA.
- Sulaiman, W.S.W., dan Noor, M.Z.M. 2015. "Examining The Psychometric Properties of The Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS)". *Journal of Social Sciences and Humanities*. Special Issue 2 081-090, ISSN: 1823-884x.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wong, Chi-Sum, dan Law, Kenneth S. 2002. "The Effects Of Leader and Follower Emotional Intelligence On Performance and Attitude: An exploratory study". *The Leadership Quarterly*. Special Issue 13 243-274.

Departemen Kesehatan RI. 2004.