

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

<sup>1</sup>Naza Khusna Silfiya, <sup>2</sup>Dyah Wiji Puspita Sari\*, <sup>3</sup>Retno Issroviatiningrum

<sup>1,2,3</sup> Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung

\*Corresponding author :  
[dyah.wiji@unissula.ac.id](mailto:dyah.wiji@unissula.ac.id)

### Abstrak

**Latar Belakang:** Kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah etos kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, jumlah responden sebanyak 118 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dan diolah secara statistik dengan menggunakan korelasi spearman. **Hasil:** Penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh hasil 118 responden penelitian, sebagian besar memiliki karakteristik umur 26-35 tahun dengan persentase 66,9%, responden dengan jenis kelamin perempuan 79,7%, responden pendidikan D3 63,6%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun 39,8%. Kecerdasan emosional perawat kategori cukup dengan jumlah 93,2%, etos kerja perawat cukup sebanyak 55,1%, uji spearman hasil nilai p-value 0,000. **Simpulan:** Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan nilai p-value 0,000 (p-value < 0,05) dan keeratan hubungan cukup kuat (0,441) arah hubungan positif.

**Kata Kunci:** Kecerdasan emosional, etos kerja, perawat

### Abstract

**Background:** Emotional intelligence is the capacity to recognize one's own feelings and those of others. Emotional intelligence is influenced by several factors, one of the factors that influence emotional intelligence is work ethic. The purpose of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and the work ethic of nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang. **Methods:** This study used a quantitative method with a cross sectional approach. Data collection was carried out using a questionnaire, the number of respondents was 118 nurses. This study used a total sampling technique and was processed statistically using Spearman's correlation. **Results:** The research that was carried out obtained the results of 118 research respondents, most of whom had characteristics of age 26-35 years with a percentage of 66.9%, respondents with female gender 79.7%, respondents with D3 education 63.6%, respondents with 6-10 years of service 39.8%. The emotional intelligence of nurses in the sufficient category is 93.2%, the work ethic of nurses is sufficient as much as 55.1%, the Spearman test results in a p-value of 0.000. **Conclusion:** There is a relationship between emotional intelligence and the work ethic of nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang with a p-value of 0.000 (p-value < 0.05) and the relationship is quite strong (0.441) the direction of a positive relationship.

**Keywords:** Emotional intelligence, work ethic, nurse

## PENDAHULUAN

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

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

Sejarah telah menunjukkan bahwa negara yang matang menjadi negara maju untuk teknologi tinggi atau informasi dimulai dengan etos kerja yang kuat untuk menjadi sukses. Etos kerja merupakan gambaran tentang watak, sifat, dan perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Burhanuddin, 2016). Perawat dengan kinerja kurang optimal perlu dikaji ulang untuk mengetahui apakah etos kerja perawat sudah cukup baik atau perlu ditingkatkan lagi. Selama meningkatkan semangat kerja diperlukan adanya sikap yang keras dan keikhlasan diri, karena itu perlu dicari motivasi yang tepat untuk memotivasi dan mengubah sikap individu tersebut. Kemauan untuk bekerja menciptakan hari esok lebih baik dari hari ini membutuhkan ketekunan, kreativitas (Marpaung, 2019).

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

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja, dari segi internal serta eksternal. Contoh faktor internal adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah fungsi jiwa yang menyangkut kesanggupan menyatukan emosi baik dalam diri sendiri maupun orang lain dan dikarenakan pekerjaan sehari-hari seorang perawat selalu meliputi pikiran dan perasaan, maka setiap tindakan seorang perawat harus mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi (Kili Astarani, 2011). Keterampilan manajemen emosi atau kecerdasan emosional juga diperlukan dalam mempercepat kesembuhan pasien sehingga hilangnya kecerdasan emosional dapat menghalang kinerja perawat dalam pemberian pelayanan perawat terhadap pasien (Werdiningsih, 2017).

Kecerdasan emosional dan etos kerja adalah bagian terpenting dalam suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan dan pemahaman tentang emosi untuk meningkatkan moral sebagai kekuatan pribadi. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengembangkan sumber

daya manusia jika ingin memberikan mutu pelayanan yang memuaskan dan nyaman, seperti dilayani oleh perawat dengan etos kerja dan kecerdasan emosional perawat yang baik (Eko, 2022).

Perawat yang dapat mengendalikan emosi mampu berhubungan baik dengan diri sendiri maupun orang lain serta dapat memotivasi sendiri sedangkan perawat yang mempunyai kecerdasan emosional rendah kurang mampu mengetahui emosinya, dan kurang mampu mengendalikan emosinya sehingga dapat mempengaruhi bagaimana hubungan perawat dengan pasien (Raeissi, 2019).

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 25 Mei 2022 di RSI Sultan Agung Semarang tentang kecerdasan emosional dan etos kerja dengan metode kuesioner pada 18 perawat di bangsal Baitussalam 2, Baitul Izzah 1 dan 2 memperoleh hasil bahwa 13 perawat (72,2%) memiliki kecerdasan emosional yang baik sehingga dapat mengambil keputusan sendiri dengan cepat, dapat menahan emosi dengan baik, pengaturan diri, kesadaran diri, motivasi, empati, keterampilan sesuai dan 5 perawat (27,7%) menyatakan cukup dalam tidak dapat membuat keputusan dengan cepat, pengaturan diri, kesadaran diri tidak sesuai, serta tidak dapat berinteraksi dengan baik dengan pasien. Dari hasil penelitian etos kerja dengan metode kuesioner 10 perawat (55,5%) memiliki etos kerja cukup perawat mampu mengetahui pekerjaan dan profesinya mulia, 5 perawat (27,7%) menyatakan etos kerja baik karena perawat mampu melaksanakan dengan seluruh pikiran serta kerendahan hati dalam melaksanakan pekerjaannya, 3 perawat (16,6%) dikategorikan kurang dalam adanya sikap tanggung jawab, sifat selalu bersyukur, tekun, tidak menyalahkan waktu.

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

Berdasarkan uraian di atas, topik berkaitan pertanyaan etos kerja yang berkaitan dalam hal kecerdasan emosional dalam pelaksanaan suatu pekerjaan oleh perawat sangat menarik untuk diteliti. Maka peneliti berniat untuk meneliti secara spesifik tentang “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dimana pengumpulan data dilaksanakan secara serentak pada waktu yang sama dengan mempelajari faktor resiko dengan efek atau akibat (Raihan, 2019). Populasi pada penelitian ini berjumlah 118 orang Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Sementara itu pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian ini berupa hasil analisa univariat dan analisa bivariat. Analisis univariat mendeskripsikan karakteristik

dari kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat sementara hasil analisa bivariat mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan menggunakan uji statistik Spearman Rank Correlation.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur responden (n=118)

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

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang berusia 26-35 tahun dengan jumlah 79 orang dan persentase (66.9%) sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia 46-55 Tahun dengan jumlah 4 orang dengan persentase (3.4%).

Tabel 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin responden (n=118)

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

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 94 orang dengan jumlah persentase (79.7%), dan hasil terendah yaitu responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase (20.3%).

Tabel 3 Distribusi frekuensi Pendidikan Terakhir responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

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

Tabel 3 diatas menunjukkan data pendidikan terakhir tertinggi adalah D3 Keperawatan sebanyak 75 responden dengan jumlah persentase (63.6%), dan data terendah pada data pendidikan terakhir yaitu S1 Keperawatan sebanyak 20 responden dengan persentase (16.9%).

Tabel 4 Distribusi frekuensi Masa Kerja responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

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

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja terbanyak adalah 6-10 Tahun dengan jumlah responden 47 orang dengan persentase sebesar 39.8% sedangkan masa kerja yang paling sedikit yaitu 16-20 Tahun yang berjumlah 5 responden dengan persentase sebesar 4.2%.

### Analisa Univariat

Tabel 5 Distribusi frekuensi Kecerdasan Emosional responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

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

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan kategori Cukup sebanyak 110 responden dengan persentase (93.2%) sedangkan kategori Baik sebanyak 8 responden (6.8%).

Tabel 6. Distribusi frekuensi Etos Kerja responden di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118)

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

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa tingkat etos kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang diperoleh hasil dengan kategori Cukup sebanyak 65 responden dengan persentase (55.1) sedangkan untuk kategori Baik sebanyak 53 responden dengan persentase (44.9%).

### Analisa Bivariat

Tabel 7. Hasil Uji Spearman rho Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

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

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil adanya hubungan yang bermakna antara dua variabel yaitu Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja perawat mendapatkan p value atau sig (2-tailed) yaitu ,000 atau p value <0,05 sehingga kedua variabel yang telah dilakukan penelitian dikatakan ada hubungan antara keduanya. Sedangkan hasil kekuatan korelasi (r) antara dua variabel tersebut diartikan hubungan Cukup atau sedang. Sedangkan arah korelasi antara dua variabel tersebut memiliki makna bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi juga etos kerja pada perawat.

Tabel 8. Tabulasi silang Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (n=118).

	Etos Kerja				Total
	Cukup		Baik		
	N	%	N	%	
Kecerdasan Emosional	62	56.4	48	43.8	110
	3	37.5	5	62.5	8
Total	65	55.1%	53	44.9%	118

Dari tabel 8 seperti yang tertera di atas menunjukkan dalam penelitian ini didapatkan hasil pada kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat. Kecerdasan emosional dengan Etos kerja perawat dengan kategori Cukup sebanyak 62 (56.4%) responden sedangkan etos kerja kategori baik sebanyak 48 Responden (43.8). Kemudian perawat dengan kecerdasan emosional baik dengan etos kerja prawat cukup sebanyak 3 responden (37.5%), sedangkan yang mempunyai etos kerja baik sebanyak 5 responden (62.5).

## PEMBAHASAN

### Usia Responden

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

Sejalan dengan penelitian (sitanggung, 2022) menjelaskan usia 26-35 tahun dikatakan usia yang produktif dalam bekerja lantaran memiliki pengaruh besar dalam berfikir yang masuk akal dan mengambil suatu keputusan yang tepat, karena usia mempunyai hubungan terhadap tingkat kedewasaan pada individu. Pada fase usia 26-35 tahun umumnya memiliki kecerdasan emosioanal yang bagus, sehingga kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang terus berkembang seiring bertambahnya usia.

### Jenis Kelamin

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

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

### **Pendidikan Terakhir**

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

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya tentang pendidikan menurut Wahyudi (2017), karena responden paling banyak merupakan pendidikan terakhir D3 sejumlah 19 responden (61%). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Anggoro (2017) didapatkan hasil penelitian pendidikan tertinggi yaitu D3 sejumlah 75 responden (63.6%), sedangkan pendidikan perawat jenjang S1 sejumlah 43 responden dengan persentase (36.5). Hal itu mayoritas perawat ber pendidikan D3 sehingga tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan individu masing-masing baik skill maupun teori pada kinerjanya. Karena perawat yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya mempunyai kinerja yang bagus (Anggoro, 2019).

### **Masa Kerja**

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

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

### **Analisa Univariat**

#### **Kecerdasan Emosional**

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

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang mencakup kecerdasan emosional perawat didapatkan bahwa responden terbanyak pada perawat

yaitu kecerdasan emosional cukup sebanyak 52 responden (73,2%). Oleh karena itu faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor pola pikir, faktor keluarga dan faktor lingkungan sehingga kecerdasan emosional tidak hanya dipengaruhi beberapa faktor tertentu saja tetapi berdasarkan pengalaman, lingkungan, dapat mempengaruhi kecerdasan emosional individu (Sarifudin, 2015).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Sitanggang (2022) diperoleh hasil tentang kecerdasan emosional perawat di RSUD H, Adam Malik sebagian besar perawat memiliki kecerdasan emosional cukup baik sebanyak 55,7% dan perawat dengan kategori baik sebanyak 44,3%. Kecerdasan emosional perawat yang cukup baik akan mempunyai keyakinan dalam kepribadiannya sendiri, memiliki antusias dalam diri sendiri dalam mengelola pola kognitif serta dalam melakukan pekerjaan dengan baik terutama dalam memberikan asuhan keperawatan (Sitanggang et al., 2022).

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

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

### **Etos Kerja**

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

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

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saelan menunjukkan bahwa semua responden memiliki etos kerja cukup baik sebanyak 40 responden, dengan menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berasal dari keyakinan inti individu yang diikuti dengan dedikasi total terhadap paradigma kerja (Saelan, 2022). Menurut Darodjat

etos kerja adalah sikap dan perilaku yang menggambarkan sifat pribadi seseorang, yang dapat mempengaruhi dirinya dan orang lain secara positif atau negatif, karena etos kerja memegang peranan penting dalam bekerja (Darodjat, 2015).

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

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

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang sudah dijelaskan peneliti pada Tabel 4.8 yang menyatakan hasil ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di buktikan dengan, nilai p-value yaitu 0,000 yang berarti nilai p-value < 0,5. Sedangkan Keeratan hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat di lihat di bagian kolom Correlation Coefficient dengan hasil 0,441 yang menunjukkan cukup kuat dan arahnya positif.

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

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari dimensi kesadaran emosi, pengendalian emosi, motivasi diri, empati dan koneksi sosial berhubungan dengan etos kerja perawat. bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, memahami dan menalar dengan emosi, serta mengelola emosi dalam diri sendiri dan orang lain untuk meningkatkan moral perawat (Siti Kholifah, 2022).

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

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

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian dari beberapa penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat memiliki arah positif ada hubungan. Sehingga dengan adanya pengendalian emosional ini dapat mempengaruhi etos kerja perawat terutama di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat dengan nilai p-value 0,000 dengan nilai correlation coefficient 0,441 dimana semakin tinggi kecerdasan emosional pada perawat maka semakin tinggi juga etos kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afnuhazi, R. (2019). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Ambun Suri Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 8(1), 126. <https://doi.org/10.36565/jab.v8i1.110>
- Anggoro. (2019). Hubungan Karakteristik perawat dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*.
- Bukittinggi, A. M. (2019). Hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di ruang rawat ambun suri rsud dr. achmad mochtar bukittinggi. 8(1), 126–134.

- Burhanuddin, N. (2016). Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Rsud Syekh Yusuf Gowa. *Jurnal Mkmi*, 12(1), 41–46. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/perennial/article/view/552>
- Darodjat. (2015). *Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa. PT. Rafika Aaditama.*
- Eko, H. (2022). Kinerja pegawai dengan dukungan kecerdasan EEko, H., Se, P., & Kunci, K. (2022). Kinerja pegawai dengan dukungan kecerdasan Emosional dan kepuasan kerja (Studi Empirik: Diskoperindag Kabupaten Pemalang). 5(1), 37–43 emosional dan kepuasan kerja (Studi. 5(1), 37–43.
- Herman Efrizal, S. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pt. Maju exspres palembang. *Jurnal Kompetitif.*
- Kili Astarani. (2011). Hubungan kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat magang di rumah sakit baptis kediri. *Stikes rs. Baptis Kediri*, 4.
- Marlina, I., & Riyanto, A. (2022). Hubungan Kecerdasan Emosi Terhadap Kemampuan Manajemen Konflik Para Perawat. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 9(1), 1–6. <https://doi.org/10.32539/jks.v9i1.147>
- Mogot. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen.*
- Raeissi, P. (2019). Relationship between communication skills and emotional intelligence among nurses. *Nursing Management*, 26(2), 31–35. <https://doi.org/10.7748/nm.2019.e1820>
- Raihan. (2019). Metodologi Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rofiana, H. (2022). Program studi keperawatan program sarjana universitas hubungan etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan undergraduate degree in nursing study program faculty of health science relationship between. 1–12.
- Saelan. (2022). Relationship Between Work Ethos And Nurse Perfomance In Nursing Care Documentation. *Keperawatn.*
- Sarifudin. (2015). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Caring Perawat Pada Praktek Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSI PKU.
- Satrianegara, M. F., Aeni, S., & Rizal, N. I. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota
- Makassar Tahun 2015. *Public Health Science Journal*, 9(1), 55–62.

- 
- Setianingsari. (2019). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Prilaku Caring Perawat di RSUD Dr, Moewedi. <http://eprints.ukh.ac.id>
- Sitanggang, K. D., Lubis, A. N., & Wahyuni, S. E. (2022). Kecerdasan Emosional Berhubungan dengan Manajemen Konflik Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(1), 61–70. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v14i1.18>
- Siti Kholifah. (2022). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan komunikasi terapeutik perawat di ruang rawat inap rsud kudungga sangatta. *Jurnal Keperawatan*, 3.
- Sudjiati, E. (2021). Optimalisasi Perawat Sehat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Bermutu. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 145–154. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2154>
- Suwarto, T. (2019). Hubungan fokus pada pekerjaan dengan etos kerja perawat di rsud dr. R. Soetijono blora. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 10(1), 213. <https://doi.org/10.26751/jikk.v10i1.644>
- Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2022). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Husna*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.18592/jah.v2i1.4516>
- Werdiningsih. (2017). Upaya meningkatkan etos kerja guru. *Etos Kerja*, 12(2), 55–59.
- Wijayanti, T. (2019). Hubungan kecerdasan emosional dengan gaya pemecahan konflik perawat. *Jurnal Peraawat Indonesia*, 3.