

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**
(Studi Pada Perawat Rumah Sakit UNAND)



Oleh :

YENNI WIDIASTUTI YASWIR
1820522025

PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ANDALAS

2020

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Perawat Rumah Sakit UNAND)

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister Manajemen Pada
Program Studi Magister manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas



Diajukan Oleh :

YENNI WIDIASTUTI YASWIR
1820522025

Dibimbing Oleh:

Dr. Yulihasri, SE, MBA

PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ANDALAS

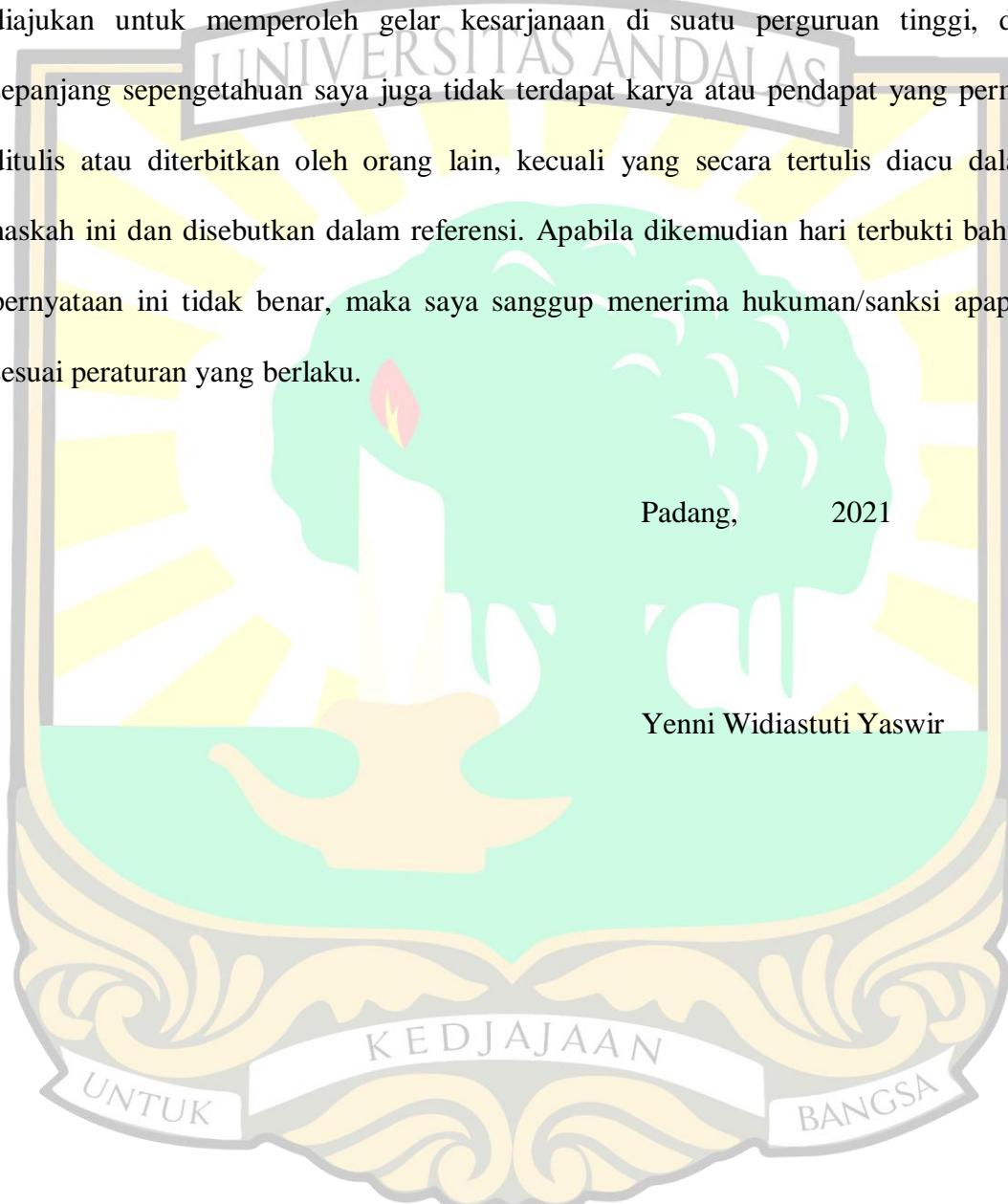
2021

PERNYATAAN

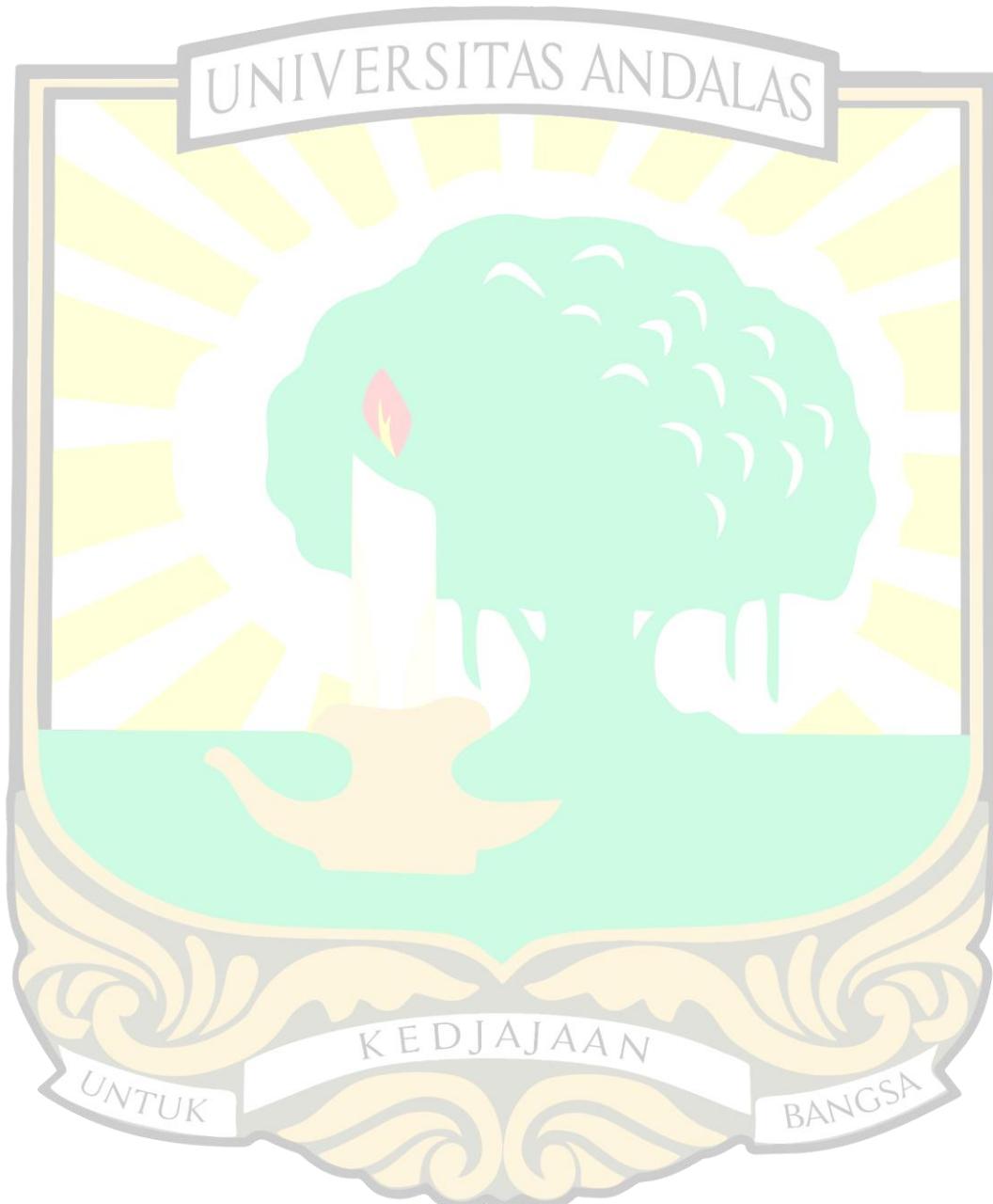
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Padang, 2021

Yenni Widiastuti Yaswir



LEMBAR PENGESAHAN



BERITA ACARA



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin. Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segala nikmatnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Perawat Rumah Sakit UNAND)”**. Tesis ini merupakan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan yang diberikan oleh semua pihak. Oleh karena itu, tanpa mengurangi rasa hormat penulis, maka penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Yulihasri, SE, MBA, Ibu Dr. Rahmi Fahmy, SE, MBA dan Bapak Dr. Fajri Andrianto, SE, M.Bus(Adv) yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang yang telah memberikan pengajaran dan menambah wawasan ilmu kepada penulis. Pimpinan, staf, dan karyawan Program Studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian studi dan tesis.
3. Orang Tua tercinta dr H Yaswir Yasrin, AIF dan Prof. dr. Hj Rismawati Yaswir, SpPK (K), yang selalu mendoakan, memberikan dorongan dan memberi semangat hingga penulis dapat menyelesaikan studi dan tesis ini.
4. Suami Tercinta Zulhan Sebastian, SE dan ananda Jihan Nadya Sebastian yang selalu mendoakan, memotivasi dan selalu sabar hingga penulis dapat menyelesaikan studi dan tesis ini.

5. Adik tercinta dr Rita Yaswir, Riko Triana Yaswir,SE beserta seluruh keluarga besar yang memberi semangat dan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan studi dan tesis ini.
6. Adik-adik di Rumah Sakit Unand yang telah membantu dalam penyelesaian studi dan tesis ini.
7. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian studi dan tesis ini pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun kearah penyempurnaan penulisan dalam tesis ini. Penulis berharap agar kiranya penulisan tesis dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak lain yang membutuhkan untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT membalas segala amal kebaikan kita dan senantiasa terus membimbing kita menuju Hidayah-Nya yang lurus dan istiqamah dalam menjalankan syariat-Nya.

Padang,

Yenni Widiastuti Yaswir

UNTUK

KEDAJAAN

BANGSA

Daftar Isi

PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
BERITA ACARA.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Grafik	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah	1
Rumusan Masalah	9
Tujuan Penelitian	10
Manfaat Penelitian	10
Ruang Lingkup Penelitian	11
Sistematika Penulisan.....	11
BAB II	13
TINJAUAN LITERATUR.....	13
Kinerja Karyawan.....	13
Stres Kerja.....	16
Beban Kerja.....	21

Kecerdasan Emosional	24
Perawat	27
Tinjauan Penelitian Terdahulu	36
Pengembangan Hipotesis.....	40
Kerangka Konseptual.....	45
BAB III.....	46
METODE PENELITIAN.....	46
Desain Penelitian	46
Populasi dan Sampel Penelitian	46
Defenisi Operasional.....	48
Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	50
Metode Analisis	50
Measurement Models/ Outer Model.....	50
Uji Pengaruh Mediasi.....	53
BAB IV	55
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Deskripsi Umum Responden.....	55
Pengujian Instrumen Penelitian.....	59
Evaluasi Measurement Models/ Outer Model	59
Outer Loading	60
Convergent Validity	66
Discriminant Validity	68

Reliabilitas Konstruk	69
Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
Variabel Kinerja Perawat	72
Variabel Stres Kerja	76
Variabel Beban Kerja	80
Variabel Kecerdasan Emosional.....	84
Measurement Models (<i>Inner model</i>)	88
Uji Hipotesis.....	89
Pembahasan.....	94
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	94
Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	96
Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Stres Kerja.....	97
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	98
Stres Kerja berperan Sebagai Variabel Mediasi antara Beban Kerja dan Kinerja Perawat pada RS Unand.....	100
BAB V.....	103
KESIMPULAN	103
Kesimpulan.....	103
Implikasi Penelitian.....	105
Keterbatasan Penelitian	106
Saran.....	107

Daftar Tabel

Tabel 1. 1. Data BOR, AvLOS, BTO, TOI Tahun 2020	5
Tabel 1. 2. Data BOR Instalasi COVID-19	6
Tabel 4. 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner	55
Tabel 4. 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 3. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	57
Tabel 4. 4. Profil Responden Berdasarkan Umur	57
Tabel 4. 5. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4. 6. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4. 7. Outer Loading Variabel Beban Kerja	61
Tabel 4. 8. Outer Loading Kecerdasan Emosional	62
Tabel 4. 9. Outer Loading Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 10. Outer Loading Stress Kerja	66
Tabel 4. 11. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	67
Tabel 4. 12. Discriminant Validity	68
Tabel 4. 13. Uji Realibilitas	70
Tabel 4. 14. Tingkat Capaian Responden	71
Tabel 4. 15. Total Capaian Responden (TCR) Kinerja Perawat	72
Tabel 4. 16. Total Capaian Responden (TCR) Rata-Rata Kinerja Perawat	75
Tabel 4. 17. Total Capaian Responden (TCR) Stres Kerja	77
Tabel 4. 18. Total Capaian Responden (TCR) Rata-Rata Kinerja Perawat	79
Tabel 4. 19. Total Capaian Responden (TCR) Beban Kerja	81

Tabel 4. 20. Total Capaian Responden Rata-rata (TCR) Beban Kerja	83
Tabel 4. 21. Total Capaian Responden (TCR) Kecerdasan Emosional.....	84
Tabel 4. 22. Total Capaian Responden (TCR) Rata-rata Kecerdasan Emosional	87
Tabel 4. 23. R-Square.....	88
Tabel 4. 24. <i>Path Coefficients</i>	89
Tabel 4. 25. Kesimpulan Pengujian Hipotesis	93



Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... 45

Gambar 4. 1. Uji Measurable Model 60



Daftar Grafik

Grafik 1. 1 Survei Tingkat Kepuasan Pasien Rumah Sakit UNAND 7



ABSTRACT

This study aims to find and analyze workload and emotional intelligence on the performance of nurses with work stress as a mediating variable at Andalas University Hospital. The population is all non civil servant nurses at Andalas University Hospital. The sampling method used was saturated sampling method. Data collection was carried out by using a questionnaire to 75 respondents. Data processing and analysis was carried out using SmartPLS. The results showed that workload did not have a significant effect on employee performance, emotional intelligence and work stress had an effect on employee performance and work stress as a partial mediation between workload and emotional intelligence on employee performance.

Keywords: Job Stress, Workload, Emotional Intelligence, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menganalisa pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit Universitas Andalas. Populasinya adalah seluruh perawat non PNS pada Rumah Sakit Universitas Andalas. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *metode sampling jenuh*. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 responden. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karywan dan stres kerja berperan sebagai mediasi parsial antara beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, oleh sebab itu Sumber Daya Manusia ini harus di pertahankan, dijaga dan dikembangkan. Dalam Merekrut Sumber Daya Manusia, sebuah organisasi hendaklah memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas yaitu yang mampu memperlihatkan etos kerja yang baik atau mempunyai kinerja yang baik. Pada suatu organisasi, Sumber Daya Manusia dapat menjadi pusat persoalan atau masalah apabila tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya Sumber Daya Manusia juga bisa menjadi faktor penentu keberhasilan suatu institusi ketika potensi mereka dikembangkan dengan maksimal (Sanjaya, 2012).

Seperti Organisasi lainnya, Rumah Sakit juga memiliki banyak sumber daya manusia yang harus dikelola, salah satunya ialah perawat. Perawat merupakan salah satu ujung tombak dalam pelayanan di Rumah Sakit yang memiliki fungsi dan tanggung jawab sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada pasien (*care giver*). Dalam memberikan Asuhan Keperawatan kepada pasien, perawat tidak hanya membantu kondisi klinis pasien melainkan juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan edukasi kepada pasien untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Sebagai salah satu Rumah Sakit di Kota Padang, Rumah Sakit Universitas Andalas juga

memiliki perawat sebagai salah satu Sumber Daya Manusia yang harus dikelola dan dikembangkan dengan baik.

Rumah Sakit Universitas Andalas merupakan salah satu Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri (RSPTN) di Sumatera Barat yang berada di bawah pengelolaan Universitas Andalas yang menyelenggarakan fungsi pendidikan, penelitian, dan pelayanan kesehatan secara terpadu dalam bidang pendidikan profesi kedokteran atau kedokteran gigi, pendidikan berkelanjutan dan pendidikan tenaga kesehatan lainnya. Dalam melaksanakan fungsinya untuk mencapai pelayanan yang maksimal, Rumah Sakit Universitas Andalas membutuhkan kinerja yang sangat baik dari Pegawainya terutama pada perawat.

Akan tetapi pada kenyataannya kinerja perawat pada Rumah Sakit Universitas Andalas mengalami pasang surut semenjak Covid-19 ditetapkan sebagai Pandemi oleh World Health Organization (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020. Penetapan status pandemi ini disebabkan oleh penyebaran yang begitu cepat dan luas hingga ke wilayah yang jauh dari pusat wabah. Tedros menyatakan Covid-19 adalah pandemi pertama yang disebabkan oleh virus corona. Direktur Jenderal WHO Tedros Adhanom Ghabayes mengatakan -pandemi terakhir yang pernah ditetapkan WHO adalah tahun 2003 lalu saat wabah Flu Babi sedangkan Covid-19 juga pandemi pertama yang bisa dikendalikan» (kompas.tv).

Sebagai salah satu Rumah Sakit di Kota Padang yang baru beroperasional selama lebih kurang 3 tahun, Rumah Sakit Universitas Andalas turut serta berperan aktif dalam penanggulangan pandemi Covid-19. Hal ini dapat dilihat dari adanya

penunjukan Rumah Sakit Universitas Andalas oleh Gubernur Sumatera Barat atas izin dari Rektor Universitas Andalas sebagai rumah sakit rujukan Covid-19 melalui SK No: 440.299..2020 tanggal 22 Maret 2020 tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Penanggulangan Penyakit Infeksi Emerging Tertentu di Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan surat keputusan ini, maka Rumah Sakit Universitas Andalas mulai melaksanakan kegiatan pelayanan kepada pasien Covid-19 pada tanggal 14 April 2020 sampai saat laporan ini disusun.

Seperti yang diketahui, pandemi Covid-19 telah merusak tatanan sosial yang secara nyata berdampak secara langsung kepada perekonomian masyarakat. Berkurangnya jumlah kunjungan pasien reguler ke Rumah Sakit Universitas Andalas karena ketakutan masyarakat akan terpaparnya virus ini sangat tinggi. Masyarakat cenderung ke Rumah Sakit Universitas Andalas karena *emergency*, bukan elektif. Dengan sendirinya, pendapatan Rumah Sakit Universitas Andalas yang bersumber dari pasien reguler tentunya juga turun.

Pada tahun 2020, kondisi pelayanan di Rumah Sakit Universitas Andalas mengalami dinamika seiring dengan adanya pandemic covid-19. Hal ini dimulai dengan pembukaan layanan isolasi covid-19 untuk pasien kategori ringan di basement rumah sakit hingga saat ini berkembang untuk melayani pasien kategori sedang – berat dengan membuka layanan ICU covid dan perinatologi covid untuk isolasi bayi serta melakukan perluasan jumlah tempat tidur rawatan pasien isolasi covid di ruangan Mahoni lantai 4.

Selain itu, pelayanan kesehatan untuk pasien non – covid juga tetap berjalan seperti biasanya. Pada 3 bulan awal (Januari – Maret) tahun 2020, sebagian besar unit-unit pelayanan rumah sakit mengalami peningkatan kunjungan di banding tahun sebelumnya, namun angka kunjungan menurun di 3 bulan setelahnya (April – Juni) tahun 2020. Setelah itu, angka kunjungan kembali menunjukkan trend yang stabil dan memiliki kecenderungan peningkatan di era new normal ini. Hal ini didukung lewat promosi dan edukasi ke masyarakat bahwa Rumah Sakit Universitas Andalas aman menerima pasien non-covid dengan menerapkan protokol kesehatan dan standar skrining covid pada pasien yang melakukan kunjungan serta juga membatasi kunjungan rawatan yang dilakukan oleh keluarga pasien.

Pada awal dibukanya pelayanan isolasi COVID-19, Rumah Sakit UNAND membentuk sebuah tim khusus untuk menangani pasien COVID-19, yang salah satunya adalah Perawat. Perawat ini diambil dari perwakilan dari beberapa unit. Seiring dengan perkembangan layanan isolasi COVID-19 di Rumah Sakit UNAND, maka dibutuhkan tenaga SDM keperawatan yang tidak sedikit, sehingga diputuskan untuk merekrut tenaga harian perawat. Pada penanganan kasus COVID-19 memerlukan penanganan dengan cara yang khusus, disamping penanganan kasus COVID-19 rumah sakit UNAND juga masih melayani pasien umum, hal ini menuntut perawat untuk bekerja lebih extra dalam penanganan pasien, belum lagi dimana setiap rumah sakit harus memberlakukan standar COVID-19 dalam operasionalnya.

Berikut gambaran penurunan tingkat rawatan reguler dan peningkatan rawatan covid-19 sejak Pandemi :

1. BOR, AvLOS, BTO, TOI tahun 2020

Bed Occupancy Ratio (BOR) merupakan persentase tempat tidur yang digunakan dalam periode tertentu. (Depkes RI. 2005, Kementerian Kesehatan 2011) *Average Length of Stay* (AvLOS) merupakan rata-rata lama rawat seorang pasien. (Depkes RI. 2005, Kementerian Kesehatan 2011). *Turn Over Interval* (TOI) merupakan rata-rata hari dimana tempat tidur tidak ditempati dari telah diisi ke saat terisi berikutnya. (Depkes RI. 2005, Kementerian Kesehatan 2011). *Bed Turn Over* (BTO) merupakan frekuensi pemakaian tempat tidur pada satu periode, berapa kali tempat tidur dipakai dalam satu satuan waktu tertentu. (Depkes RI. 2005, Kementerian Kesehatan 2011).

Berikut data BOR, AvLOS, BTO, TOI di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit UNAND tahun 2020 :

Tabel 1. 1. Data BOR, AvLOS, BTO, TOI Tahun 2020

Tahun 2020	BOR	AvLOS	BTO	TOI
Januari	44%	2,92	34,2	3,1
Februari	46%	2,89	3,34	4,7
Maret	34%	3,13	2,15	8,14
April	20%	3	1,44	16,67

Mei	16%	3,22	1,16	22,36
Juni	15%	3,24	1,08	23,51
Juli	19%	3,04	1,48	16,89
Agustus	20%	3,61	1,31	18,97
September	32%	5,9	1,37	14,79
Oktober	41,47%	4	2	11,75

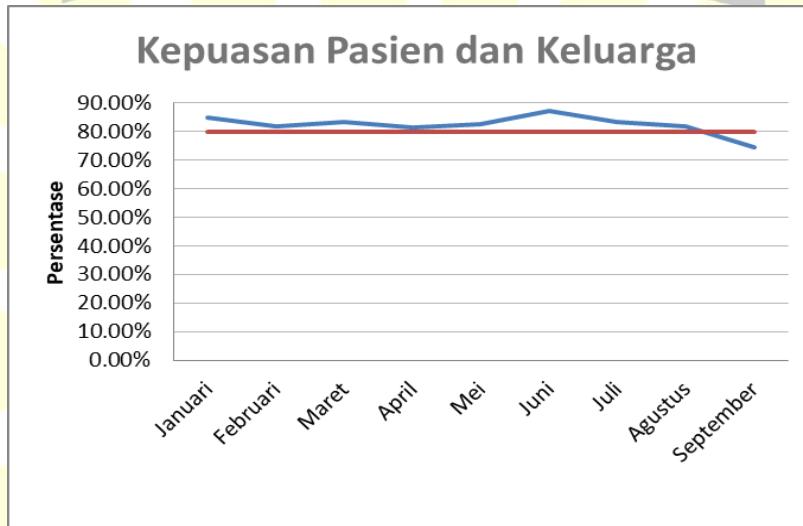
Tabel 1. 2. Data BOR Instalasi COVID-19

Bulan	BOR
April	52 %
Mei	12 %
Juni	26 %
Juli	10 %
Agustus	18 %
September	66 %
Oktober	90 %

Berdasarkan data-data tersebut di atas, dengan meningkatnya BOR Rumah Sakit UNAND, maka pekerjaan yang harus ditangani oleh perawat menjadi meningkat dan menuntut para perawat memiliki kinerja yang maksimal dalam penanganan pasien di rumah sakit UNAND. Pada survei yang rutin dilakukan oleh pihak rumah sakit UNAND setiap bulannya terlihat terjadi penurunan tingkat

kepuasan pasien semenjak terjadinya pandemic COVID – 19, untuk lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut ini:

Grafik 1. 1 Survei Tingkat Kepuasan Pasien Rumah Sakit UNAND



Sumber: Rumah Sakit UNAND

Berdasarkan pada grafik 1.1 terlihat selama masa pandemi COVID – 19 tingkat kepuasan konsumen berangsur angsur menurun, keadaan ini mengindikasikan belum maksimalnya kinerja dari tenaga medis yang dimiliki oleh rumah sakit UNAND, menurunnya kepuasan pasien di rumah sakit UNAND memberikan akibat yang kurang baik untuk perkembangan organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi dari kinerja perawat di rumah sakit UNAND seperti beban kerja yang semakin berat dan kecerdasan emosional yang rendah dan diperparah dengan adanya pandemic COVID – 19.

Kinerja karyawan pada suatu organisasi memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhi salah satunya yaitu stress kerja. Stres muncul karena beban kerja yang lebih berat dan jam kerja yang lebih lama karena perampingan di organisasi mereka(Robbins & Judge, 2017). Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja dan kecerdasan emosional dapat memediasi hubungan antara beban kerja, kecerdasan emosional dan kinerja. Sejauh mana pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja tergantung pada dinamika seorang guru dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, bereaksi terhadap peluang atau kendala yang terkait dengan keinginan dan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru(Ngatimun et al., 2020).

Dengan beban kerja faktor krusial dan penting bagi karyawan karena pengaruhnya tentang kesehatan mereka baik secara fisik maupun psikologis, tidaklah mengherankan bahwa hasil studi tersebut dapat memprediksi OPD stres kerja perawat(Kokoroko & Sanda, 2019). Beban kerja didefinisikan sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 12/2008). Selain Beban Kerja faktor kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung kinerja karyawan, dimana hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi institusi pendidikan(Ahmed et al., 2016). Kecerdasan emosional merupakan Kemampuan untuk mendekripsi dan mengelola isyarat emosional dan informasi(Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya peneliti mengajukan judul penelitian yaitu : -**Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit UNAND dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.**

Rumusan Masalah

Penelitian ini dijalankan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNAND?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNAND?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat Rumah Sakit UNAND?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja perawat Rumah Sakit UNAND?
5. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNAND?
6. Bagaimana stress kerja berperan sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja perawat Rumah Sakit UNAND?
7. Bagaimana stress kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional dan kinerja perawat Rumah Sakit UNAND?

Tujuan Penelitian

Berpedoman pada rumusan masalah yang diajukan maka dikemukakan tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNAND.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNAND.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat Rumah Sakit UNAND.
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja perawat Rumah Sakit UNAND.
5. Menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNAND.
6. Menganalisis peranan stres kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja perawat Rumah Sakit UNAND.
7. Menganalisis peranan stres kerja sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional dan kinerja perawat Rumah Sakit UNAND.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperkaya khasanah keilmuan terutama dalam menganalisa pengaruh

beban kerja kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat rumah sakit UNAND dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

2. Secara Praktis, hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan manfaat dan berkontribusi bagi organisasi agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan kepada rumah sakit UNAND yang berhubungan dengan beban kerja, kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya target dan tujuan organisasi yang diinginkan.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya terfokus pada masalah beban kerja dan Kecerdasan emosional sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel dependen pada rumah sakit UNAND.

Sistematika Penulisan

Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis ini disusun dalam 5 bab, di mana setiap bab akan dibagi lagi menjadi sub bab yang akan dibahas secara terperinci. Berikut sistematika penulisan Penelitian ini :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisi tentang latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Merupakan bab yang berisi tentang literature yang terdiri dari berbagai teori dasar yang menjadi acuan dan teori-teori pendukung yang berhubungan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab dimana penulis menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variable, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab dimana penulis membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada rumah sakit yang terdapat di salah satu Kota Padang, Sumatera Barat.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab dimana penulis akan memberikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan kepada rumah sakit yang terdapat di salah satu Kota Padang, Sumatera Barat.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan tingkat dan kemampuan karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang dimilikinya diarahkan atasan (T. Chandra & Priyono, 2015).

Job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifankinerja lainnya (Gibson et al., 2012). Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standard yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standard yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerjadari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Dessler, 2017).

Kinerja merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia, dimana perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawanyang mempunya kinerja yang tinggi. Kinerja individu adalah dasar dari kinerjaorganisasi.

Karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu, maka manajer harus memiliki pengetahuan yang lebih mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja individu (Gibson et al., 2012).

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja serta banyak faktor lainnya, dapat dilihat sebagai suatu kegiatan di mana seorang individu mampu berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dia, tunduk pada batasan-batasan normal wajar pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Yozgat et al., 2013). Kinerja adalah tindakan dan perilaku yang dibawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Bruggen, 2015). Kinerja, yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja serta banyak faktor lainnya, dapat dilihat sebagai suatu kegiatan di mana seorang individu mampu berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, tunduk pada batasan-batasan normal wajar pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Yozgat et al., 2013).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, salah satunya stres, stres mempengaruhi output, kualitas kerja yang menyebabkan ketidakpuasan klien perawat, oleh karena itu, stres berhubungan negatif dengan kinerja perawat (Donkor, 2013). Selain itu kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap organisasi. Saat karyawan senang bekerja dengan menyenangkan, dan kecerdasan emosional yang nyaman, pada gilirannya mengarah pada produktivitas tinggi dan meningkatkan komitmen tinggi di antara karyawan (Razak et al., 2016). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam

suatu pekerjaan seperti kecerdasan emosional.Untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien diperlukan adanya kecerdasan emosional yang mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik (Chandra & Priyono, 2015).

Adapun dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu (Koopmans et al., 2012) yaitu *Kinerja Tugas* (kinerja tugas), kinerja tugas dapat didefinisikan sebagai kecakapan dimana individu melakukan tugas-tugas pokok dalam pekerjaannya. Perilaku yang digunakan untuk menggambarkan dari kinerja tugas adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, keterampilan dalam bekerja, dan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan.

Kinerja Kontekstual (kinerja kontekstual), kinerja kontekstual dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial dan psikologis dimana teknis inti harus berfungsi. Perilaku yang digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual seperti menunjukkan upaya, memberikan fasilitas kinerja kepada rekan dan tim, bekerja sama dan berkomunikasi yang baik terhadap rekan dan tim.

Counterproductive work behaviour (perilaku kerja kontraproduktif), prilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang dapat merusak kinerja organisasi seperti ketidakhadiran dan keterlambatan dalam bekerja, perilaku yang kurang baik pada saat bekerja dan segala tindakan yang kurang baik dalam organisasi.

Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Stephen & Judge, 2017). Ketika stres dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya, dimana tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi individu di tempat kerja, sedangkan sumber daya merupakan hal-hal dalam kendali individu yang dapat dia gunakan untuk menyelesaikan tuntutan (Stephen & Judge, 2017). Stres didefinisikan sebagai "sejauh mana tugas pekerjaan tidak dapat dipenuhi" (Brinkerhoff & Price, 1997).

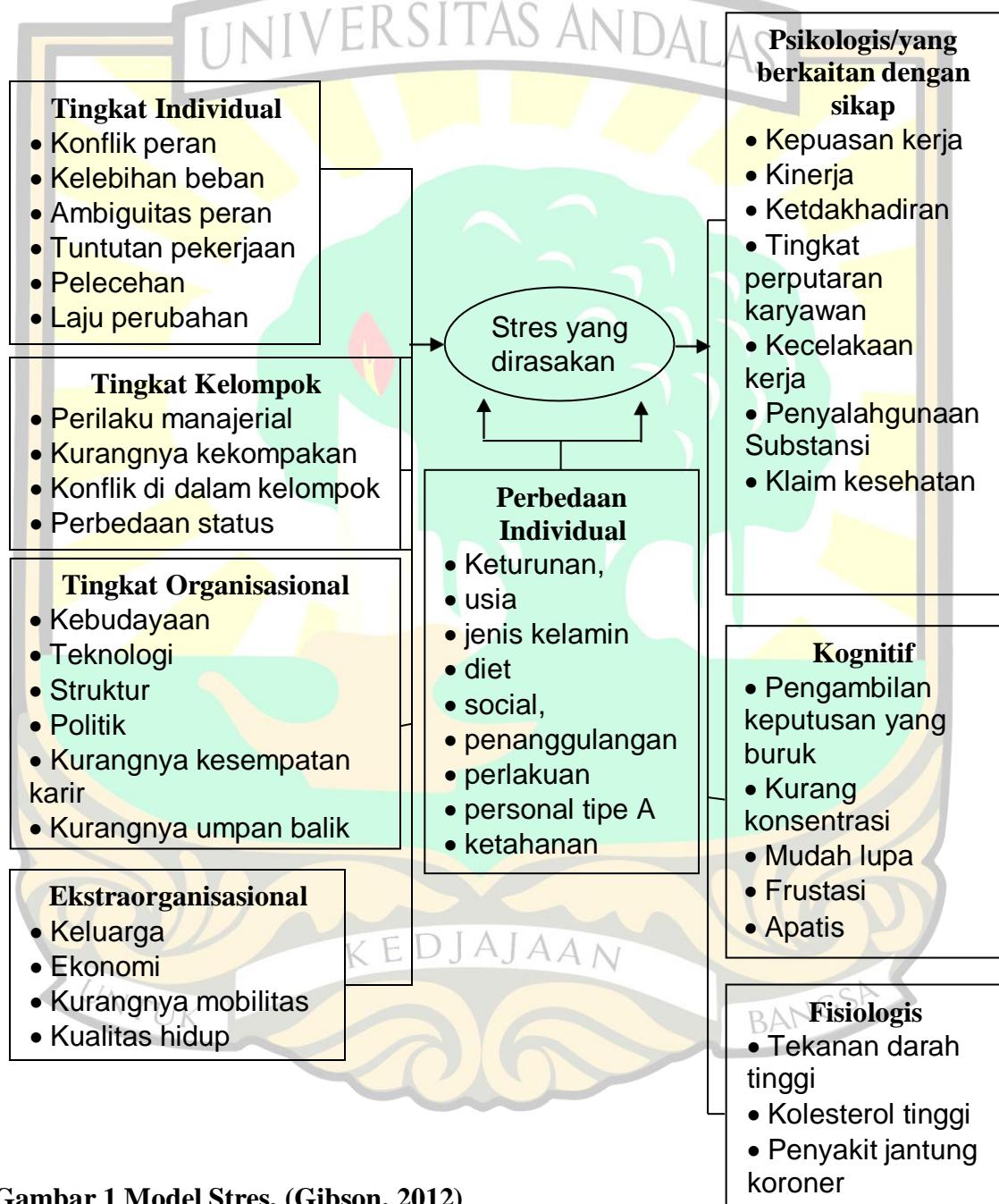
Stres kerja akan mempengaruhi organisasi dengan: meningkatkan ketidakhadiran, mengurangi komitmen kerja, peningkatan turn-over staf, merusak kinerja dan produktivitas, meningkatkan praktik kerja yang tidak aman dan tingkat kecelakaan, mempengaruhi perekutan staf, merusak citra organisasi antara pekerja dan pihak eksternal (Soran et al., 2014).

Dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, bagi seorang individu kecerdasan emosional di sekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh baginya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan perusahaan, organisasi, lembaga dan lembaga pendidikan harus memperhatikan kecerdasan emosional, tempat ia mempekerjakan karyawannya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan lembaga yang dipimpinnya (Rivai et al., 2019).

Stres muncul karena beban kerja yang lebih berat dan jam kerja yang lebih lama karena perampingan di organisasi mereka (Robbins & Judge, 2017). Sebuah kecerdasan emosional yang positif dengan tinggi keterlibatan anggota akan melakukan banyak hal untuk memajukan organisasi. Sebuah kombinasifokus, kemajuan, dan perspektif akan akhirnya menjadi pendekatan terbaik untuk membantasi stres (Robbins & Judge, 2017). Beban kerja faktor krusial dan penting bagi karyawan karena pengaruhnya tentang kesehatan mereka baik secara fisik maupun psikologis (Kokoroko & Sanda, 2019). Kecerdasan emosional yang nyaman akan mengarah pada produktivitas tinggi, kelelahan kerja yang lebih sedikit, meminimalkan stres dan konflik dan meningkatkan komitmen tinggi di antara karyawan(Razak et al., 2016).

Stres muncul dengan sendirinya dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.Psikologis karyawan dari waktu ke waktu menemukan bahwa stres yang muncul diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi yang memicu tekanan darah tinggi dan kesejahteraan emosional yang lebih rendah. Pekerjaan yang membuat tuntutan berlipat ganda dan saling bertentangan atau yang tidak memiliki kejelasan tentang tugas, wewenang, dan memegang tanggung jawab meningkatkan stres dan ketidakpuasan (Stephen & Judge, 2017).

Sebuah model instruksi dari sebuah stress yang berkaitan dengan pekerjaan telah (Gibson et al., 2012) seperti gambar di bawah ini.



Gambar 1 Model Stres, (Gibson, 2012)

Model tersebut menunjukkan bahwa empat jenis stressor mengarah pada stress yang dirasakan, yang pada gilirannya, memunculkan berbagai hasil. Model tersebut juga mengelompokkan beberapa perbedaan individual yang memoderatkan hubungan stressor-stres-hasil. Gambar di atas dirancang untuk membantu mengilustrasikan link antara organisasi stressor, stres, dan hasil. Tiga pertama kategori stressor yang terkait dengan pekerjaan. Pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan dan extraorganizational stres menghasilkan perilaku, kognitif, dan hasil fisiologis.

Model ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres dan hasil (individu dan organisasi) belum tentu langsung, demikian juga hubungan antara stressor dan stres. Hubungan ini mungkin dipengaruhi oleh moderator stres. Perbedaan individu seperti usia, dukungan sosial, dan kepribadian disebutkan sebagai moderator potensial.

Stressor adalah faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stress. Dengan kata lain, stressor adalah suatu prasyarat untuk mengalami respon stres. Gambar di atas menunjukkan empat jenis utama stresor yaitu individual, kelompok, organisasi dan diluar organisasi. Stres yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai stresor mempengaruhi kehidupannya. Persepsi terhadap stresor ini merupakan suatu komponen yang penting di dalam proses stres karena orang menginterpretasikan stresor yang sama secara berlainan.

Stres memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, keprilakuan, kognitif, dan kesehatan fisik. Stres berkaitan secara negative dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, emosi positif, dan kinerja yang berhubungan secara positif dengan tingkat perputaran yang disebabkan oleh kepenatan.

Menurut (Gibson et al., 2012) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motifasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya. Berikut ini 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif.

3. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi berupa angka absensi, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Pada buku pegangan yang dikeluarkan oleh (Brinkerhoff & Price, 1997) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi dari stres kerja yaitu, ketidakjelasan peran, konflik kerja, beban kerja, ketersediaan sumber daya atau fasilitas dan tingkat bahaya pekerjaan, akan tetapi fasilitas dan tingkat bahaya pekerjaan tidak dipandang sebagai dimensi stress dan beban kerja pada penelitian ini dikeluarkan dari dimensi stress kerja karena beban kerja sebagai variabel yang mempengaruhi stress kerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kegiatan yang memerlukan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik atau psikologis (Dhania, 2010). Beban kerja didefinisikan sebagai persyaratan fisik dan mental yang berkaitan dengan tugas-tugas atau kombinasi dari tugas (Suarthana & Riana, 2016). Beban kerja bisa juga didefinisikan secara operasional pada berbagai

faktor seperti tuntutan tugas atau usaha yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Haryanti et al., 2013; Suarthana & Riana, 2016).

Kelebihan beban kerja dapat menjadi bumerang, mengakibatkan hasil negatif (Barnabas et al., 2013; Suarthana & Riana, 2016) oleh karena itu, karyawan yang dipekerjakan oleh manajemen harus mampu menangani tugas-tugas pekerjaan. Jika hal ini dilakukan tidak akan ada kebutuhan untuk kerja berlebihan dan ini akan memastikan stabilitas karyawan harus efisien dalam memaksimalkan potensi mereka untuk kepentingan karyawan dan organisasi.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Hancock & Meshkati, 1988). Beban kerja yang berat dapat membuat banyak pegawai sulit untuk memenuhi tanggung jawab pribadi dan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013).

Beban kerja diasumsikan bahwa ketika permintaan yang datang dari pekerjaan terlalu tinggi, individu tidak dapat berhenti dari kerja utamanya. Sebaliknya, mereka terus bekerja dan berpikir tentang pekerjaan meskipun tidak sedang dalam waktu bekerja (Molino et al., 2017). Sedangkan Beban kerja didefinisikan sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 12/2008).

Banyak studi mengaitkan beban kerja yang tinggi dengan stress yang ditimbulkan oleh baik jumlah yang dihadapkan dengan tugas atau kesulitan tugas

(Bruggen, 2015). Jumlah tugas (kuantitatif) atau kesulitan tugas (kualitatif) dapat meningkatkan beban kerja dan oleh karena itu dapat meningkatkan tingkat stress kerja karyawan. Hubungan antara beban kerja atau stres kerja dan kinerja telah dikaji dalam banyak studi. Efek positif dan negatif stres telah terdeteksi dalam penelitian beberapa dekade terdahulu, tetapi hasil yang didapatkan berbeda-beda.

Manusia memiliki tingkat pembebanan beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seseorang menjadi overstress dan sebaliknya tingkat pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi untuk bekerja dan menyebabkan stress. Terdapat enam dimensi beban kerja (Hoonakker, et al., 2011) , yaitu :

1. *Mental demand* (tuntutan mental), tuntutan mental dapat didefinisikan dengan seberapa besar aktivitasmental dan perceptual yang diperlukan dalam bekerja.
2. *Physical demand* (tuntutan fisik), tuntutan fisik dapat didefinisikan dengan seberapa besar jumlah aktivitasfisik yang diperlukan dalam bekerja.
3. *Temporal demand* (tuntutan waktu), tuntutan waktu dapat didefinisikan dengan seberapa besar jumlahtekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama melakukanpekerjaan.
4. *Performance* (kinerja), kinerja dapat didefinisikan sebagai seberapa besar keberhasilanseseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

5. *Effort* (upaya), usaha dapat didefinisikan sebagai seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. *Frustration* (frustrasi) Frustasi dapat didefinisikan sebagai seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, atau terganggu dibandingkan dengan rasa aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EI) adalah terobosan, menghancurkan paradigma, dan salah satu ide bisnis paling berpengaruh di era saat ini (Goleman et al., 2013; Munir & Azam, 2019). Kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memonitor emosi diri sendiri dan emosi orang lain, membedakan emosi yang berbeda dan memberi label yang tepat, dan menggunakan informasi emosional untuk memandu pemikiran dan perilaku (Goleman, 1996). Organisasi menganggap kecerdasan emosional sebagai keterampilan penting karena berdampak signifikan pada berbagai aspek komunitas bisnis, terutama pengembangan karyawan, kinerja karyawan, dan produktivitas (Goleman et al., 2013).

Emosi adalah reaksi terhadap stimulus eksternal maupun internal. Selain itu, telah ditemukan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi pada berbagai keberhasilan hidup (Ngatimun et al., 2020). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mendekripsi dan mengelola isyarat emosional dan informasi (Robbins & Judge, 2017). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali milik mereka sendiri, dan milik orang lain emosi sehingga

mereka bisa memotivasi sendiri, mengelola emosi dan memiliki hubungan baik (Goleman, 2016).

Kecerdasan emosional menyatukan bidang emosi dan kecerdasan dengan melihat emosi sebagai sumber informasi yang berguna yang membantu individu untuk memahami dan menavigasi lingkungan sosial (Por et al., 2011; Salovey & Grewal, 2005). Penting bagi perawat dan pendidik perawat untuk memahami konsep IE dan menyadari penelitian dan konstruksi teoritis yang menjadi dasarnya. Selanjutnya, penerapan konsep IE dalam keperawatan prapendaftaran dapat memberikan wawasan baru tentang perekutan, retensi, dan pada akhirnya hasil pasien / klien.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk merasakan emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi tersebut dan mengatur emosinya sendiri sesuai dengan keadaan (Robbins & Judge, 2017). Seseorang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan pandai membaca isyarat emosional akan mengetahui mengapa mereka marah dan bagaimana mengekspresikan diri tanpa melanggar norma dan kemungkinan besar akan menjadi efektif. Salovey dan Mayer pada tahun 1990 merupakan menginisiasi kecerdasan emosional untuk mewakili kemampuan orang untuk mengatasi emosi mereka, (Wong & Law, 2002) menjabarkan kecerdasan emosional berdasarkan pendapat Salovey dan Mayer (1990) sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi seseorang dan orang lain, untuk membedakan di

antara mereka dan menggunakan informasi ini untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang.

Sule & Priansa (2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan yang memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik. (Salovey & Mayer, 1990) mengkonseptualisasikan kecerdasan emosional sebagai terdiri dari empat dimensi berbeda sebagai mana yang dijelaskan oleh (Ahmad & Hashmi, 2015; Trivellas et al., 2013; Wong & Law, 2002) sebagai berikut:

1. *Appraisal and expression of emotion in the self (selfemotional appraisal [SEA]).*

Ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami emosi mereka yang dalam dan mampu mengekspresikan emosi tersebut secara alami. Orang yang memiliki kemampuan hebat di bidang ini akan merasakan dan mengakui emosi mereka jauh sebelum kebanyakan orang.

2. *Appraisal and recognition of emotion in others (others' emotional appraisal [OEA]).*

Ini terkait dengan kemampuan orang untuk melihat dan memahami emosi orang-orang di sekitar mereka. Orang yang memiliki kemampuan

tinggi ini akan jauh lebih peka terhadap perasaan dan emosi orang lain serta membaca pikirannya.

3. *Regulation of emotion in the self (regulation of emotion [ROE]).*

Ini berkaitan dengan kemampuan orang untuk mengatur emosi mereka, yang akan memungkinkan pemulihan lebih cepat dari tekanan psikologis.

4. *Use of emotion to facilitate performance (use of emotion [UOE]).*

Ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk menggunakan emosi mereka dengan mengarahkan mereka ke aktivitas konstruktif dan kinerja pribadi.

Perawat

1. Definisi Perawat

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif, ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. (Kusnanto, 2006)

Perawat (nurse) berasal dari bahasa latin yaitu kata nutrix yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto (2006), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan,

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

2. Peran Perawat

Peran perawat adalah sebagai pelaksana pelayanan keperawatan, pengelola pelayanan keperawatan dan institusi pendidikan, sebagai pendidik dalam keperawatan, peneliti dan pengembangan keperawatan atau peran perawat adalah cara untuk menyatakan aktivitas perawat dalam praktek, dimana telah menyelesaikan pendidikan formalnya diakui dan diberi kewenangan oleh pemerintah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab keperawatan secara propesional, sesuai dengan kode etik profesi (Asmadi, 2008; 76).

a. Peran Pelaksana

Memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga dan masyarakat berupa asuhan keperawatan yang komprehensif meliputi pemberian asuhan pencegahan pada tingkat 1, ke 2 maupun yang ketiga, baik direct/indirect.

b. Peran Educator

Peran ini dilakukan untuk :

1) Meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan dan kemampuan klien mengatasi kesehatanya.

2) Perawat memberi informasi dan meningkatkan perubahan perilaku klien

c. Peran Sebagai Koordinator

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

d. Pengamat Kesehatan

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

Menurut Kusnanto, (2006: 82), peran perawat dapat dibagi menjadi 5 bagian yaitu :

a. Peran sebagai pelaksana kesehatan

b. Peran sebagai pelaksana yaitu keseluruhan kegiatan pelayanan masyarakat dalam mencapai tujuan kesehatan melalui kerjasama dengan tim kesehatan lainnya, dalam melaksanakan peran tersebut perawat bertindak selaku : pemberi rasa

nyaman, pelindung dan pembela, communicator, mediator, rehabilitator.

c. Peran sebagai pendidik

Memberi pendidikan dan pemahaman kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik dirumah,puskesmas dan masyarakat dilakukan secara terorganisir dalam rangka menanamkan perilaku sehat, seperti yang diharapkan dalam mencapai tingkat kesehatan yang optimal.

d. Peran sebagai administrasi

Perawat kesehatan masyarakat yang diharapkan dapat mengelola kegiatan pelayanan kesehatan puskesmas dan masyarakat sesuai dengan beban tugas dan bertanggung jawab terhadap suatu permasalahan, mengambil keputusan dalam pemecah masalah, pengelolaan tenaga, membuat kualitas mekanis kontrol, dan bersosialisasi dengan masyarakat.

e. Peran sebagai konseling

Perawat kesehatan yang dapat dijadikan sebagai tempat bertanya individu, kelompok dan masyarakat untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam bidang kesehatan dan keperawatan yang dihadapi dan akhirnya dapat membantu memberikan jalan keluar dalam mengatasi masalah kesehatan

dan keperawatan yang dengan melibatkan sumber-sumber yang lain, misalnya keluarga.

f. Peran sebagai peneliti

Melakukan identifikasi terhadap fenomena yang terjadi dimasyarakat yang dapat berpengaruh pada penurunan kesehatan bahkan mengancam kesehatan, selanjutnya penelitian dilaksanakan dalam kaitannya untuk menemukan faktor yang menjadi pencetus atau penyebab terjadinya permasalahan tersebut melalui kegiatan penelitian dalam praktik keperawatan.

3. Fungsi Perawat

Fungsi perawat merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan perawat sesuai dengan perannya dan dapat berubah mengikuti keadaan yang ada (Hidayat, 2008). Tindakan perawat yang bersifat mandiri tanpa instruksi dokter dan dilakukan berdasarkan pada ilmu keperawatan termasuk dalam fungsi independen, dalam hal ini perawat bertanggung jawab terhadap tindakan dan akibat yang timbul pada klien yang menjadi tugas perawatannya, sedangkan tindakan perawat yang dilaksanakan dibawah pengawasan dan atas instruksi dokter, yang seharusnya tindakan tersebut dilakukan dan menjadi wewenang dokter termasuk dalam fungsi dependen (Hidayat, 2008). Menurut Kusnanto (2004), selain fungsi dependen dan independen, perawat memiliki fungsi

interdependen yaitu perawat melakukan aktifitas yang dilaksanakan dan berhubungan dengan pihak lain atau tenaga kesehatan lainnya.

Menurut Kusnanto (2004), tanggung jawab perawat kepada klien mencakup aspek biologi, psikologi, sosial, kultural, dan spiritual dalam memenuhi kebutuhan dasar klien, dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang meliputi;

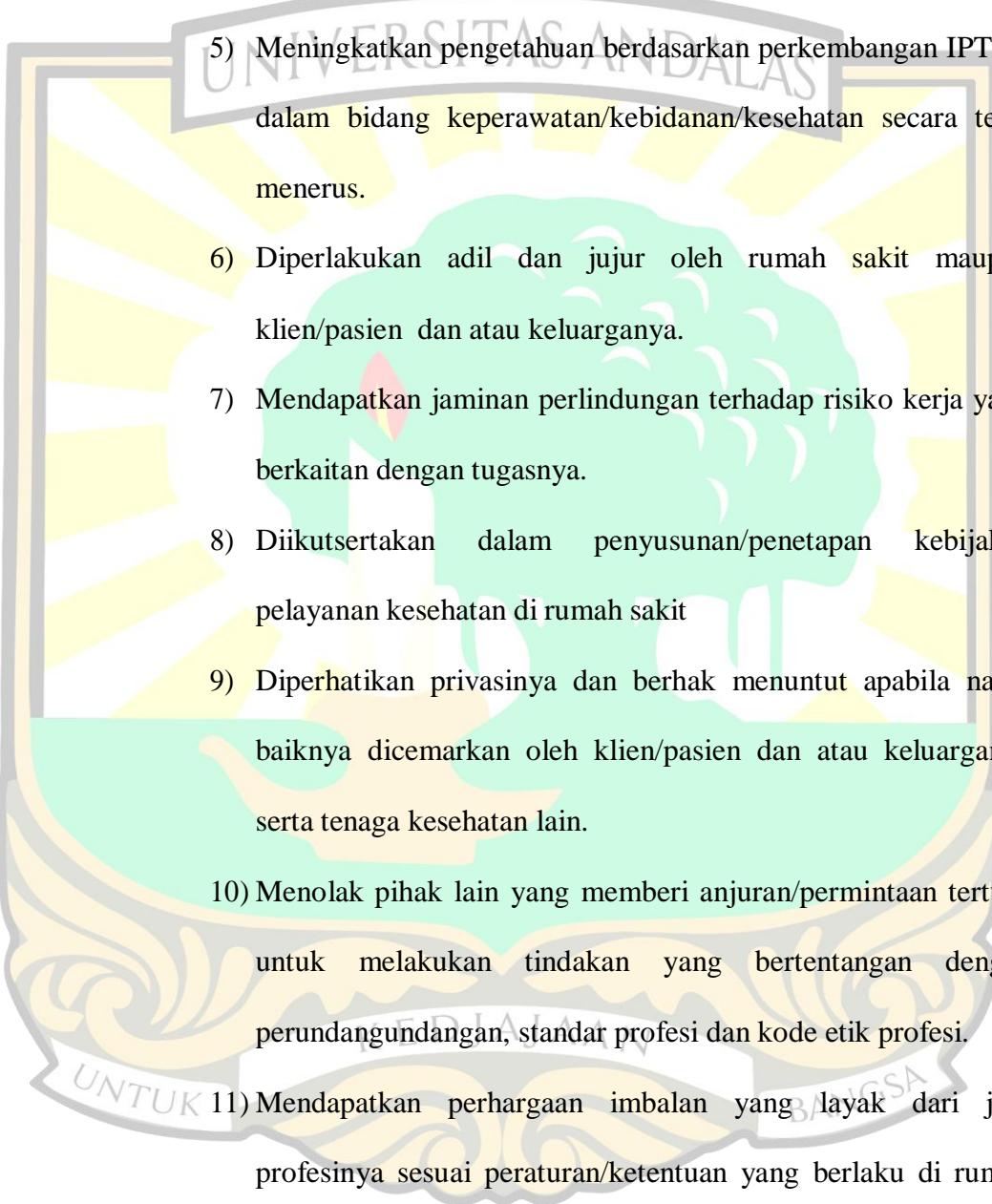
1. Membantu klien memperoleh kembali kesehatannya.
2. Membantu klien yang sehat untuk memelihara kesehatannya.
3. Membantu klien yang tidak dapat disembuhkan untuk menerima kondisinya.

Membantu klien yang menghadapi ajal untuk diperlakukan secara manusiawi sesuai martabatnya sampai meninggal dengan tenang

4. Hak dan Kewajiban Perawat

a. Hak-hak perawat:

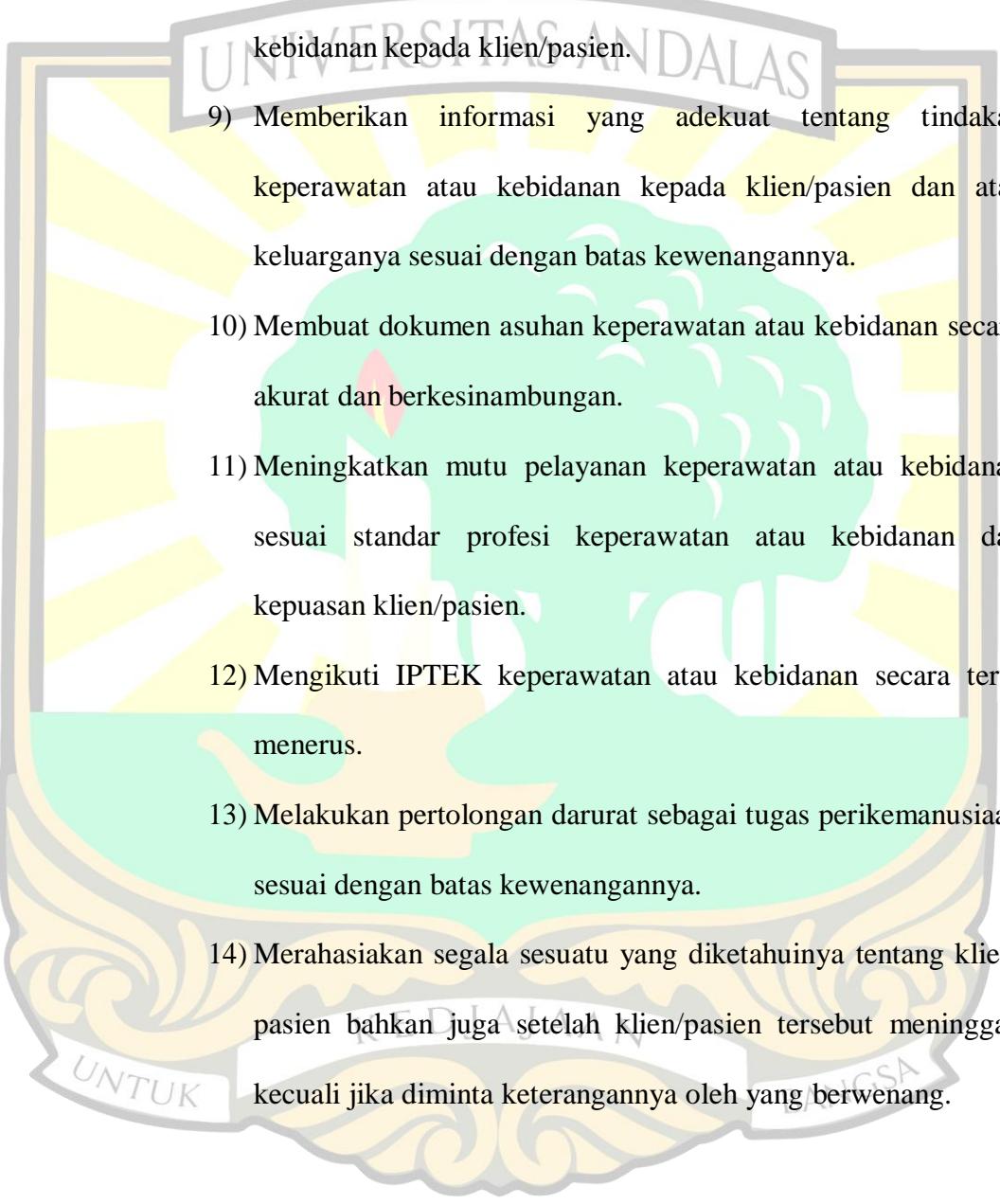
- 1) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesiya.
- 2) Mengembangkan diri melalui kemampuan spesialisasi sesuai latar belakang pendidikannya.
- 3) Menolak keinginan klien/pasien yang bertentangan dengan peraturan perundangan serta standar profesi dan kode etik profesi.

- 
- 4) Mendapatkan informasi lengkap dari klien/pasien yang tidak puas terhadap pelayanannya.
 - 5) Meningkatkan pengetahuan berdasarkan perkembangan IPTEK dalam bidang keperawatan/kebidanan/kesehatan secara terus menerus.
 - 6) Diperlakukan adil dan jujur oleh rumah sakit maupun klien/pasien dan atau keluarganya.
 - 7) Mendapatkan jaminan perlindungan terhadap risiko kerja yang berkaitan dengan tugasnya.
 - 8) Diikutsertakan dalam penyusunan/penetapan kebijakan pelayanan kesehatan di rumah sakit
 - 9) Diperhatikan privasinya dan berhak menuntut apabila nama baiknya dicemarkan oleh klien/pasien dan atau keluarganya serta tenaga kesehatan lain.
 - 10) Menolak pihak lain yang memberi anjuran/permintaan tertulis untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan perundangundangan, standar profesi dan kode etik profesi.
 - 11) Mendapatkan perhargaan imbalan yang layak dari jasa profesinya sesuai peraturan/ketentuan yang berlaku di rumah sakit.

12) Memperoleh kesempatan mengembangkan karir sesuai dengan bidang profesiya.

b. Kewajiban Perawat :

- 1) Mematuhi semua peraturan RS dengan hubungan hukum antara perawat dan bidan dengan pihak RS.
- 2) Mengadakan perjanjian tertulis dengan pihak rumah sakit
- 3) Memenuhi hal-hal yang telah disepakati / perjanjian yang telah dibuatnya.
- 4) Memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan atau kebidanan sesuai dengan standar profesi dan batas kewenangannya atau otonomi profesi.
- 5) Menghormati hak-hak klien atau pasien.
- 6) Merujuk klien atau pasien kepada perawat lain atau tenaga kesehatan lain yang mempunyai keahlian atau kemampuan yang lebih baik.
- 7) Memberikan kesempatan kepada klien/pasien agar senantiasa dapat berhubungan dengan keluarganya dan dapat menjalankan ibadah sesuai dengan agama atau keyakinannya sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan pelayanan kesehatan.

- 
- 8) Bekerjasama dengan tenaga medis/tenaga kesehatan lain yang terkait dalam memberikan pelayanan kesehatan/asuhan kebidanan kepada klien/pasien.
 - 9) Memberikan informasi yang adekuat tentang tindakan keperawatan atau kebidanan kepada klien/pasien dan atau keluarganya sesuai dengan batas kewenangannya.
 - 10) Membuat dokumen asuhan keperawatan atau kebidanan secara akurat dan berkesinambungan.
 - 11) Meningkatkan mutu pelayanan keperawatan atau kebidanan sesuai standar profesi keperawatan atau kebidanan dan kepuasan klien/pasien.
 - 12) Mengikuti IPTEK keperawatan atau kebidanan secara terus menerus.
 - 13) Melakukan pertolongan darurat sebagai tugas perikemanusiaan sesuai dengan batas kewenangannya.
 - 14) Merahasiakan segala sesuatu yang diketahuinya tentang klien/pasien bahkan juga setelah klien/pasien tersebut meninggal, kecuali jika diminta keterangannya oleh yang berwenang.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Sulistiyono & Narsa(2019)	The Mediation Effect Of Work Stress On Workload, Work Condition, And Loan Collection Performance	Variabel penelitian yang digunakan <i>workload, work environment, job stress</i> dan <i>performance</i>	Penerapan objek penelitian yang berbeda
2	Susiarty et al., (2019)	The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital	Variabel penelitian yang digunakan <i>workload, work environment, job stress</i> dan <i>performance</i>	Penerapan objek penelitian yang berbeda
3	Harini &	Workload, Work	Variabel penelitian	Variabel

	Kartiwi (2018)	Environment and Employee Performance of Housekeeping	yang digunakan <i>workload, work environment</i> dan <i>employee performance</i>	penelitian tidak menggunakan <i>job stress</i>
4	Kokoroko & Sanda (2019)	Effect Of Workload On Job Stress Of Ghanaian OPD Nurses: The Role Of Coworker Support	Variabel penelitian yang digunakan <i>workload</i> dan <i>job stress</i>	Variabel penelitian tidak menggunakan <i>employee performance</i> dan <i>work environment</i>
5	Donkor(2013)	Effects of Stress on The Performance of Nurses: Evidence from Ghana	Variabel penelitian yang digunakan <i>employee performance</i> dan <i>job stress</i>	Variabel penelitian tidak menggunakan <i>workload</i> dan <i>work environment</i>
6	(Ngatimun et al., 2020)	Occupational Stress as Mediator of	Variabel penelitian yang digunakan <i>workload</i> ,	Penelitian ini melihat kinerja guru di

		Relationship between Workload, Emotional Intelligence and Teacher's Performance in Probolinggo Regency	<i>emotional, occupational stress dan performance</i>	Probolinggo Regency
7	(Ahmed et al., 2016)	The impact of emotional intelligence on employee's performance in public and private higher educational institutions of Pakistan	Variabel penelitian yang digunakan <i>emotional intelligence dan performance</i>	Variabel penelitian tidak menggunakan <i>stress dan workload</i>
8	(Chhabra & Mohanty,	Effect of emotional	Variabel penelitian yang digunakan	Variabel penelitian tidak

	2013	intelligence on work stress - a study of Indian managers	<i>emotional intelligence</i> dan <i>stress</i>	menggunakan <i>peformance</i> dan <i>workload</i>
9	(Ariga et al., 2020)	The Relationship Of Emotional Intelligence, Workplace Culture, And Nurse Performance In A Private Hospital In Medan Indonesia	Variabel penelitian yang digunakan <i>emotional intelligence</i> , <i>Workplace Culture</i> dan <i>Nurse Performance</i>	Variabel penelitian tidak menggunakan <i>stress</i> dan <i>workload</i>

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bruggen, 2015) dengan penelitiannya yang berjudul Investigasi Empiris dari Hubungan Antara Beban Kerja dan Kinerja. Variabel independen dari penelitian tersebut adalah beban kerja, dan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi clustered. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan bentuk-U terbalik antara beban kerja dan kinerja. Output dari karyawan meningkat hingga titik tertentu setelah itu menurun. Demikian pula, kualitas kerja tertinggi berdasarkan tingkat moderat beban kerja, yang menyediakan bukti terhadap antara kuantitas dan kualitas.

Semakin berat beban kerja yang ditanggung oleh pegawai akan memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada pegawai bagian housekeeping LORIN Sentul Hotel Bogor menjelaskan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Harini & Kartiwi, 2018).Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H^1 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di

Rumah Sakit UNAND

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat

Pada penelitian (Ngatimun et al., 2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, komponen kecerdasan emosional yang paling dihargai oleh guru adalah manajemen diri. Pada hasil penelitian (Ahmed et al., 2016) menyiratkan bahwa faktor kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung kinerja karyawan, dimana hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi institusi pendidikan. Hasil studi (Agrawal & Nehajul, 2017) ini menunjukkan pentingnya Kecerdasan Emosional dan Arus menentukan Prestasi Akademik Lulusan Mahasiswa. Penelitian ini menegaskan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Akademik. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H^2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit UNAND

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat

Beban kerja yang berat akan meningkatkan stres kerja, Beban kerja merupakan penyebab utama stres lainnya pada perawat di KATH(Donkor, 2013), sebagai mana ditemukan pada perawat bangsal pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram, dimana semakin tinggi beban kerja yang dilakukan oleh perawat bangsal pasien akan dibarengi dengan semakin tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat, Sebaliknya, semakin kecil beban kerja yang diberikan kepada perawat

akan diikuti dengan semakin rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan(Susiarty et al., 2019).Beban kerja faktor krusial dan penting bagi karyawan karena pengaruhnya tentang kesehatan mereka baik secara fisik maupun psikologis, tidaklah mengherankanbahwa hasil studi tersebut dapat memprediksi stres kerja perawat (Kokoroko & Sanda, 2019). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Barnabas et al., 2013) dengan judul penelitian pelanggaran kontrak psikologi dan beban kerja sebagai prediktor dari emotional exhaustion pada karyawan bank. Variabel-variabel yang digunakan dari penelitian ini adalah pelanggaran kontrak psikologi, beban kerja, dan emotional exhaustion. Dari peneltian ini di dapatkan hasil salah satunya adalah beban kerja berlebih dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H^3 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja perawat di Rumah Sakit UNAND

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Perawat

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chhabra & Mohanty, 2013) menunjukkan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada manajer yang bekerja di organisasi sektor swasta di India. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Ngatimun et al., 2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja, semakin tinggi

tingkat kecerdasan emosional maka semakin rendah pula tingkat stres pada guru. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H⁴: Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja perawat di Rumah Sakit UNAND

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Stres merupakan fenomena alam yang dapat dialami oleh semua manusia tanpa memandang jenis kelamin atau status sosial. Stres mempengaruhi output, kualitas kerja yang menyebabkan ketidakpuasan klien perawat, oleh karena itu, stres berhubungan negatif dengan kinerja perawat(Donkor, 2013). Setiap individu yang bekerja dari yang berpenghasilan rendah hingga yang berpenghasilan tinggi mengalami stres kerja yang berdampak besar tidak hanya pada kualitas kinerja pekerjaan tetapi juga kualitas hidup yang dijalani (Basit & Hassan, 2017). Stres perilaku yang terwujud termasuk lesu, kurang termotivasi untuk mengajar dan gangguan tidur. Mengajar adalah tugas utama guru. Dengan motivasi guru yang kurang dan tidak energik selama mengajar, mereka cenderung menyelesaikan kelas lebih cepat dari yang dijadwalkan. Hal ini mencerminkan guru tidak mencapai kinerja yang diharapkan(Ngatimun et al., 2020).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Soran et al., 2014) dengan penelitiannya yang berjudul stres kerja dan kinerja: efek mediasi dari kecerdasan

emosional. Variabel indipenden dari penelitian tersebut adalah stress kerja, variabel mediasi dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional, dan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Alat analisis yang Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H⁵: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit UNAND

Peranan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Antara Beban Kerja Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Beban kerja yang tinggi menyebabkan stres kerja meningkat dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja penagihan pinjaman, meningkatnya beban kerja yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan sangat menyita waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut(Sulistiyono & Narsa, 2019). Pada penelitian yang dilakukan pada perawat di KATH menunjukkan bahwa beban kerja merupakan penyebab utama stres pada perawat di KATH dimana diketahui bahwa stres mempengaruhi output, kualitas kerja yang menyebabkan ketidakpuasan klien perawat yang berdampak pada kinerja perawat(Donkor, 2013).

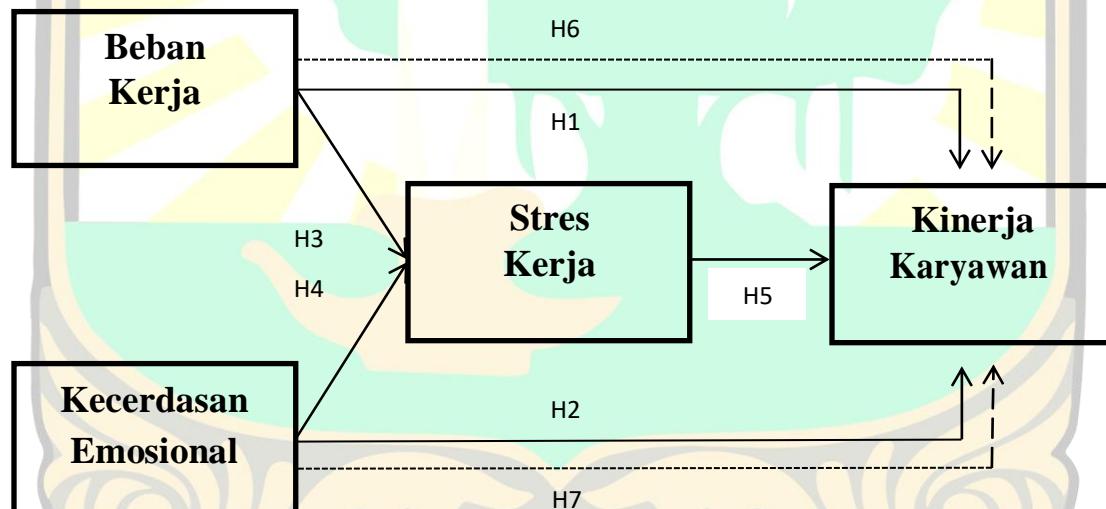
Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja dan kecerdasan emosional dapat memediasi hubungan antara beban kerja, kecerdasan emosional dan kinerja. Sejauh mana pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja tergantung pada dinamika seorang guru dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, bereaksi terhadap

peluang atau kendala yang terkait dengan keinginan dan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru (Ngatimun et al., 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H⁶: Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit UNAND
- H⁷: Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional dan kinerja perawat di Rumah Sakit UNAND

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode survey, metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan secara langsung atau melalui kuesioner dan untuk mengumpulkan informasi dari atau tentang orang untuk menggambarkan, membandingkan, atau menjelaskan mereka pengetahuan, sikap, dan perilaku. Strategi survei sangat populer dalam penelitian bisnis, karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif tentang berbagai jenis pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Metode survei biasanya digunakan dalam penelitian eksplorasi dan deskriptif untuk mengumpulkan data tentang orang, peristiwa, atau situasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Ini adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik yang peneliti ingin membuat kesimpulan (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh perawatkontrak di Rumah Sakit UNAND yang berjumlah 75 orang. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode

sampling jenuh dimana seluruh populasi dalam penilitian ini menjadi sampel penelitian yang berjumlah 75 orang.



Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah pernyataan yang menerangkan tentang variabel variabel yang akan diteliti oleh peneliti yang berisi tentang definisi Variabel, cara mengukur , alat ukur, hasil ukur , skala ukur dari variabel yang akan diukur. Definisi operasional ini didasarkan atas sifat – sifat hal yang dapat diteliti.

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Skala/Item
Beban Kerja	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi	a. <i>Mental demand</i> (tuntutan mental) b. <i>Physical demand</i> (tuntutan fisik) c. <i>Temporal demand</i> (tuntutan waktu) d. <i>Performance</i> (kinerja) e. <i>Effort</i> (upaya) f. <i>Frustration</i> (frustrasi) (Hoonakker et al., 2011)	Likert
Kecerdasan Emosional	Kemampuan seseorang untuk mengenali milik mereka sendiri, dan milik orang lain emosi sehingga mereka bisa	a. <i>Self-Emotions Appraisal (SEA)</i> b. <i>Others-Emotions Appraisal (OEA)</i>	Likert

	<p>memotivasi sendiri, mengelola emosi dan memiliki hubungan baik</p>	<p>c. <i>Use of Emotion (UOE)</i> d. <i>Regulation of Emotion (ROE)</i> (Wong & Law, 2002)</p>	
Stres Kerja	<p>Stres merupakan suatu keadaan dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting</p>	<p>a. Ketidakjelasan peran b. Konflik kerja c. Ketersediaan sumber daya atau fasilitas d. Tingkat bahaya pekerjaan (Brinkerhoff & Price, 1997)</p>	Likert
Kinerja Karyawan	<p>Hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifankinerja lainnya</p>	<p>a. <i>Kinerja Tugas</i> b. <i>Contextual performance</i> c. <i>Kinerja Adaptif</i> d. <i>Counter productive work behaviour</i> (Koopmans et al., 2012)</p>	Likert

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian tersebut adalah data primer, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi. Seperti hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dan mewawancara pihak-pihak terkait. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah penelitian lapangan yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan thesis dan dapat dilakukan dengan kuesioner (Questionnaire), yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada perawat RS UNAND guna mendapatkan data yang lebih baik.

Metode Analisis

Measurement Models/ Outer Model

Penilaian model pengukuran reflektif, baik dengan PLS-SEM atau CB-SEM, melibatkan empat aspek dari setiap konstruk model: *indicator loadings*, reliabilitas konstruk, validitas konvergen dan validitas diskriminan (Hair et al., 2018).

a. Outer Loading

Penilaian *outer loading* pada PLS-SEM dimulai dengan memeriksa pembebanan indikator. *Outer loading* menunjukkan bahwa konstruksi menjelaskan lebih dari 50 persen varian indikator. Ini menegaskan indikator menunjukkan keandalan item yang dapat diterima, *Outer loading* (juga disebut sebagai reliabilitas item) minimal 0,50 (Hair et al., 2018).

b. Validitas Konvergen

Convergent validity adalah metrik keseluruhan dari model pengukuran reflektif yang mengukur sejauh mana indikator konstruk konvergen, sehingga menjelaskan varians item.Berkali-kali disebut sebagai komunalitas, ini dinilai dengan mengevaluasi rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) di semua indikator yang terkait dengan konstruksi tertentu.AVE adalah rata-rata (mean) dari beban kuadrat dari semua indikator yang terkait dengan konstruksi tertentu. Aturan praktis untuk AVE yang dapat diterima adalah 0,50 atau lebih tinggi. Tingkat ini atau lebih tinggi menunjukkan bahwa rata-rata konstruksi menjelaskan 50 persen atau lebih varians dari indikatornya(Hair et al., 2018).

c. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminannya merupakan metrik yang mengevaluasi sejauh mana suatu konstruksi berbeda dari konstruksi lain. Prinsip yang mendasari validitas diskriminan adalah untuk menilai seberapa unik indikator-indikator suatu konstruksi merepresentasikan konstruksi itu (varian bersama dalam konstruksi itu) versus seberapa banyak konstruksi itu berkorelasi dengan semua konstruksi lain dalam model (varian bersama antar konstruksi). Uji validitas diskriminan dilakukan untuk semua pasangan konstruksi reflektif dalam model. Menggunakan konsep AVE yang dibahas di atas, validitas diskriminan hadir ketika varian bersama dalam sebuah konstruksi (AVE) selalu melebihi varian bersama dengan semua konstruksi lainnya(Hair et al., 2018).

d. Reliabilitas Konstruk

Construct reliability adalah penentuan keandalan konsistensi internal setiap konstruk. Meskipun *cronbach's alpha* adalah metode yang banyak digunakan untuk menilai keandalan, metode ini tidak membobotkan indikator individu dalam perhitungan. Keandalan komposit (*composite reliability*) mengatasi batasan ini karena bobot indikator individu berdasarkan bebananya dan oleh karena itu merupakan pendekatan keandalan yang disukai. Keandalan komposit (*composite reliability*) lebih disukai tetapi *alpha cronbach* dapat diterima. Keandalan minimum yang direkomendasikan adalah 0,70, kecuali untuk studi eksplorasi, di mana 0,60 dianggap sebagai minimum (Hair et al., 2018).

Measurement Models

a. Bootstrap

Bootstrap melibatkan penilaian ukuran dan signifikansi koefisien jalur, *bootstrap* tersebut merupakan prosedur yang dijalankan untuk mendapatkan signifikansi. Seperti halnya penilaian bobot indikator formatif proses *bootstrap* menggunakan kesalahan standar untuk menghitung nilai t dan p untuk koefisien jalur. Bias dikoreksi dan percepatan interval kepercayaan juga diperiksa, dan koefisien jalur signifikan pada tingkat 0,05 (Hair et al., 2018).

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran in-sample daya prediksi, rentang nilai R^2 dari 0 sampai 1, dengan 0 menunjukkan tidak ada hubungan dan 1 menunjukkan hubungan yang sempurna. Semakin tinggi nilai R^2 semakin besar daya jelaskan dari model struktural PLS, dan oleh karena itu semakin baik prediksi konstruk endogen(Hair et al., 2018).

Uji Pengaruh Mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi(Baron & Kenny, 1986). Metode *variance accounted for* (VAF) yang dikembangkan oleh Preacher dan Hayes (2008) serta *bootstrapping* dalam distribusi pengaruh tidak langsung dipandang lebih sesuai karena tidak memerlukan asumsi apapun tentang distribusi variabel sehingga dapat diaplikasikan pada ukuran sampel kecil.

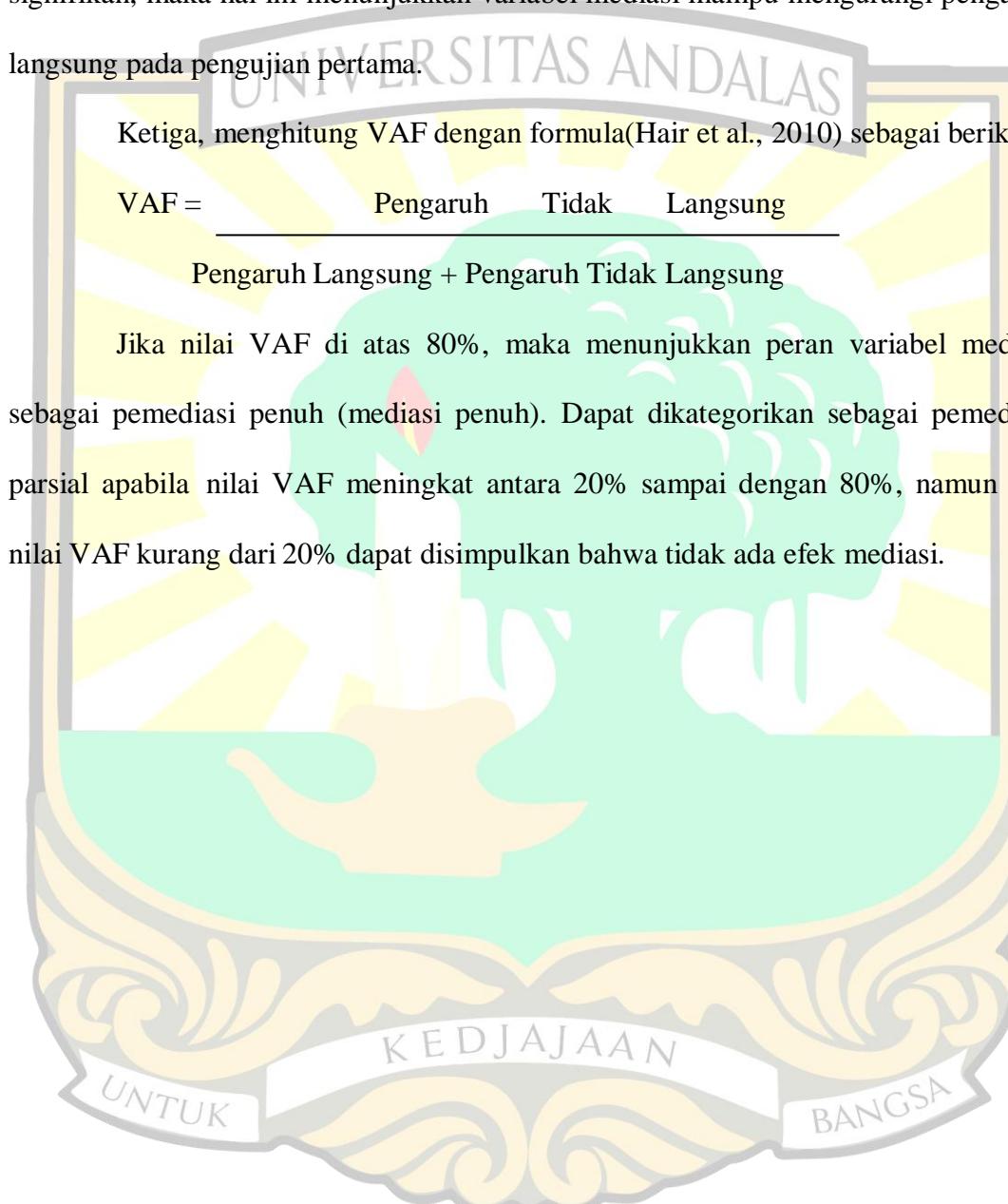
Langkah pertama dalam prosedur pengujian mediasi adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan. Kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, setiap jalur variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen harus signifikan untuk memenuhi kondisi ini. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dengan rumus pengaruh variabel bebas pada variabel mediasi dikalikan dengan variabel pengaruh

mediasi pada variabel terikat (Hair et al., 2010). Jika pengaruh tidak langsung signifikan, maka hal ini menunjukkan variabel mediasi mampu mengurangi pengaruh langsung pada pengujian pertama.

Ketiga, menghitung VAF dengan formula(Hair et al., 2010) sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh}}{\text{Pengaruh Langsung} + \text{Pengaruh Tidak Langsung}}$$

Jika nilai VAF di atas 80%, maka menunjukkan peran variabel mediasi sebagai pemediasi penuh (mediasi penuh). Dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial apabila nilai VAF meningkat antara 20% sampai dengan 80%, namun jika nilai VAF kurang dari 20% dapat disimpulkan bahwa tidak ada efek mediasi.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Responden

Dapat dilihat di Rumusan Masalah dan Hipotesis penelitian yang bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Dalam Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu peneliti menyebarluaskan kuesioner secara online kepada objek penelitian. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang ingin diketahui oleh peneliti. Tingkat Pengembalian kuesioner yaitu 100 % dengan rincian pengembalian kuesioner (*response rate*) kepada 75 perawat non PNS di RS Unand disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang Disebar	75
Kuesioner yang Tidak Kembali	0
Kuesioner yang Kembali	75
Tingkat Pengembalian ($75/75 \times 100\%$)	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1, Jumlah kuesioner yang terkumpul sesuai dengan target sampel yang diinginkan, maka data dapat dilanjutkan pada proses pengujian dengan menggunakan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

1. Profil Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	16	21,3
Perempuan	59	78,7
Total	75	100

Sumber : data diolah penulis, 2021

Untuk Profil Responden kategori Jenis kelamin pada tabel 4.2 terlihat bahwa responden dalam penelitian mayoritas didominasi oleh perawat perempuan sebanyak 59 responden atau sebesar 78,7% dan perawat laki-laki hanya 16 responden atau sebesar 21,3%.

2. Profil Responden berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. 3. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Jumlah	Presentase
Menikah	39	52
Belum Menikah	36	48
Total	75	100

Sumber : data di olah penulis, 2021

Untuk Profil Responden kategori Status Pernikahan pada tabel 4.3 terlihat responden bahwa mayoritas perawat sudah memiliki status menikah sebanyak 39 responden atau sebesar 52% sedangkan perawat yang belum menikah 36 responden atau sebesar 48%.

3. Profil Responden berdasarkan umur

Tabel 4. 4. Profil Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
20 Tahun - 25 Tahun	13	17,3
26 Tahun - 35 Tahun	56	74,7
36 Tahun - 45 Tahun	6	8
Total	75	100

Sumber : data di olah penulis, 2021

Untuk Profil Responden kategori Status Umur pada tabel 4.4 terlihat responden mayoritas memiliki rentang usia 26 tahun – 35 tahun atau

sebesar 74%, hal ini menunjukan bahwa perwat non PNS di RS Unand merupakan angkatan kerja muda.

4. Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 5. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
D3	21	28
S1	19	25,3
Ners	35	46,7
Total	75	100

Sumber : data di olah penulis, 2021

Untuk Profil Responden kategori Tingkat Pendidikan pada tabel 4.5 terlihat dari belakang pendidikan responden mayoritas perawat memiliki jenjang pendidikan ners (profesi) sebanyak 35 responden atau sebesar 46,7%, kemudian diikuti oleh perawat dengan jenjang pendidikan sarjana (S1) memiliki jumlah responden sebanyak 19 responden atau sebesar 25,3%. kemudian diikuti oleh perawat dengan jenjang pendidikan D3 (diploma) memiliki jumlah responden sebanyak 21 responden atau sebesar 28%.

5. Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 6. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 2 Tahun	47	62,7
2 Tahun - 5 Tahun	28	37,3
Total	75	100

Sumber : data di olah penulis, 2021

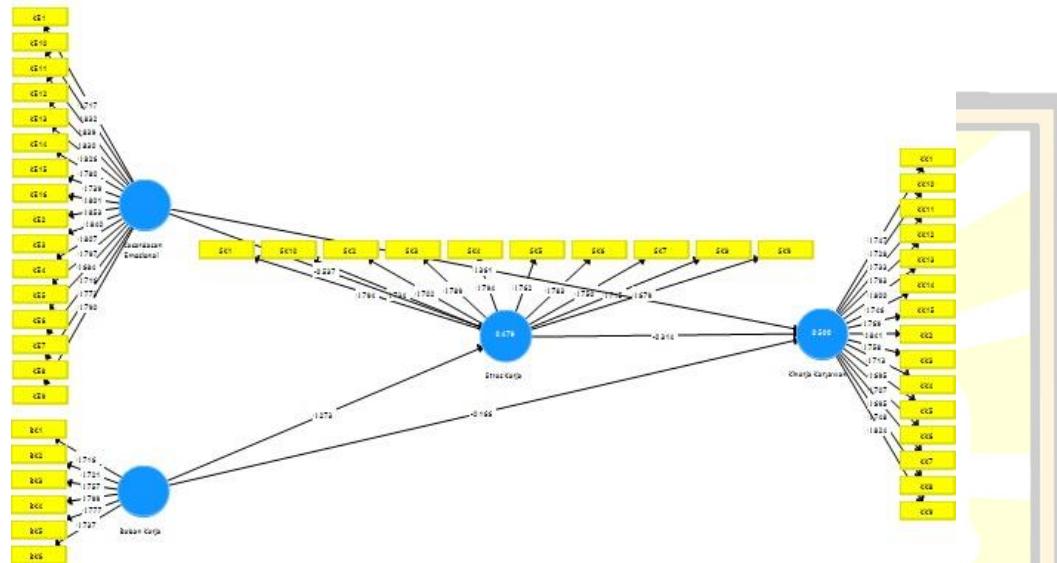
Untuk Profil Responden kategori Masa Kerja pada tabel 4.6 terlihat masa kerja responden yang sudah dilalui oleh perawat mayoritas berkisar selama 2 tahun – 5 tahun dengan jumlah responden 56 responden atau sebesar 74,7%, Sedangkan responden yang bekerja dibawah 2 tahun merupakan responden dengan paling banyak jumlahnya yaitu sebanyak 47 responden atau sebesar 62,7%.

Pengujian Instrumen Penelitian

Evaluasi Measurement Models/ Outer Model

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4. 1. Uji Measurable Model



Sumber : Output Smart PLS, 2021

Outer Loading

Uji validitas merupakan suatu alat untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas memiliki tujuan untuk mengukur kualitas instrumen yang digunakan dan menunjukkan keabsahaan atau kesahihan suatu instrumen serta seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran (Hair et al., 2018). Instrumen dikatakan valid, jika instrumen tersebut sudah mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan nilai *outer loading* pada PLS-SEM.

Penilaian *outer loading* pada PLS-SEM dimulai dengan memeriksa pembebanan indikator. *Outer loading* menunjukkan bahwa konstruksi menjelaskan

lebih dari 50 persen varian indikator. Ini menegaskan indikator menunjukkan keandalan item yang dapat diterima, *Outer loading* (juga disebut sebagai reliabilitas item) minimal 0,50 (Hair et al., 2018). Berdasarkan uji measurement model pada gambar 4.1 maka dapat dilihat loading factor dari semua variabel pada tabel berikut:

Tabel 4. 7. Outer Loading Variabel Beban Kerja

Item	Outer Loding	Keterangan
BK1	0,716	Valid
BK2	0,721	Valid
BK3	0,757	Valid
BK4	0,799	Valid
BK5	0,777	Valid
BK6	0,737	Valid

Sumber : Output Smart PLS, 2021

Pada Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dari 6 Item pertanyaan memperlihatkan bahwa outer loading dari masing-masing item pertanyaan Beban Kerja dikatakan semuanya Valid dikarenakan Outer Loadingnya $> 0,50$. Oleh sebab itu Variabel ini dapat di uji selanjutnya.

Tabel 4. 8. Outer Loading Kecerdasan Emosional

Item	Outer Loding	Keterangan
KE1	0,717	Valid
KE10	0,832	Valid
KE11	0,839	Valid
KE12	0,830	Valid
KE13	0,826	Valid
KE14	0,780	Valid
KE15	0,739	Valid
KE16	0,801	Valid
KE2	0,853	Valid
KE3	0,840	Valid
KE4	0,807	Valid
KE5	0,797	Valid
KE6	0,684	Valid
KE7	0,716	Valid
KE8	0,773	Valid
KE9	0,790	Valid

Sumber : Output Smart PLS, 2021

Pada Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa dari 16 Item pertanyaan memperlihatkan bahwa outer loading dari masing-masing item pertanyaan Kecerdasan Emosional

dikatakan semuanya Valid dikarenakan Outer Loadingnya > 0,50. Dan Variabel ini dapat diuji selanjutnya.



Tabel 4. 9. Outer Loading Kinerja Karyawan

Item	Outer Loding	Keterangan
KK1	0,747	Valid
KK10	0,728	Valid
KK11	0,733	Valid
KK12	0,793	Valid
KK13	0,8	Valid
KK14	0,746	Valid
KK15	0,769	Valid
KK2	0,841	Valid
KK3	0,758	Valid
KK4	0,713	Valid
KK5	0,695	Valid
KK6	0,707	Valid
KK7	0,695	Valid
KK8	0,748	Valid
KK9	0,824	Valid

Sumber : Output Smart PLS, 2021

Pada Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa dari 15 Item pertanyaan memperlihatkan bahwa outer loading dari masing-masing item pertanyaan Kinerja Karyawan

dikatakan semuanya Valid dikarenakan Outer Loadingnya > 0,50. Dan Variabel ini dapat diuji selanjutnya.



Tabel 4. 10. Outer Loading Stress Kerja

Item	Outer Loding	Keterangan
SK1	0,794	Valid
SK10	0,734	Valid
SK2	0,702	Valid
SK3	0,789	Valid
SK4	0,794	Valid
SK5	0,762	Valid
SK6	0,783	Valid
SK7	0,75	Valid
SK8	0,715	Valid
SK9	0,679	Valid

Sumber : Output Smart PLS, 2021

Pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa dari 10 Item pertanyaan memperlihatkan bahwa outer loading dari masing-masing item pertanyaan Stres Kerja dikatakan semuanya Valid dikarenakan Outer Loadingnya $> 0,50$. Dan Variabel ini dapat diuji selanjutnya.

Convergent Validity

Convergent validity adalah metrik keseluruhan dari model pengukuran reflektif yang mengukur sejauh mana indikator konstruk konvergen, sehingga menjelaskan varians item. Berkali-kali disebut sebagai komunalitas, ini dinilai dengan

mengevaluasi rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) di semua indikator yang terkait dengan konstruksi tertentu. AVE adalah rata-rata (mean) dari beban kuadrat dari semua indikator yang terkait dengan konstruksi tertentu. Aturan praktis untuk AVE yang dapat diterima adalah 0,50 atau lebih tinggi. Setiap variabel akan dikatakan reliabel apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Setelah dilakukan pengolahan data, terlihat nilai AVE dari setiap variabel sebagai berikut. Tingkat ini atau lebih tinggi menunjukkan bahwa rata-rata konstruksi menjelaskan 50 persen atau lebih varians dari indikatornya (Hair et al., 2018). Hasil dari pengujian validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,565
Kecerdasan Emosional	0,625
Kinerja Karyawan	0,569
Stres Kerja	0,564

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Dari Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan dan Stres Kerja lebih besar dari 0,50 , hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan mempunyai tingkat reabilitas yang baik.

Discriminant Validity

Validitas diskriminannya merupakan metrik yang mengevaluasi sejauh mana suatu konstruksi berbeda dari konstruksi lain. Prinsip yang mendasari validitas diskriminan adalah untuk menilai seberapa unik indikator-indikator suatu konstruk merepresentasikan konstruk itu (varian bersama dalam konstruk itu) versus seberapa banyak konstruk itu berkorelasi dengan semua konstruk lain dalam model (varian bersama antar konstruk). Uji validitas diskriminan dilakukan untuk semua pasangan konstruksi reflektif dalam model. Menggunakan konsep AVE yang dibahas di atas, validitas diskriminan hadir ketika varian bersama dalam sebuah konstruksi (AVE) selalu melebihi varian bersama dengan semua konstruksi lainnya (Hair et al., 2018). Hasil dari pengolahan data validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4. 12. Discriminant Validity

	Beban Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Beban Kerja	0,752			
Kecerdasan Emosional	-0,394	0,791		
Kinerja Karyawan	-0,460	0,628	0,754	
Stres Kerja	0,485	-0,645	-0,627	0,751

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 4.12 terlihat nilai perbandingan dari nilai akar AVE memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten memiliki *discriminant validity* dan *convergent validity* yang baik.

Reliabilitas Konstruk

Construct reliability adalah penentuan keandalan konsistensi internal setiap konstruk. Meskipun *cronbach's alpha* adalah metode yang banyak digunakan untuk menilai keandalan, metode ini tidak membobotkan indikator individu dalam perhitungan. Keandalan komposit (*composite reliability*) mengatasi batasan ini karena bobot indikator individu berdasarkan bebananya dan oleh karena itu merupakan pendekatan keandalan yang disukai. Keandalan komposit (*composite reliability*) lebih disukai tetapi *alpha cronbach* dapat diterima. Keandalan minimum yang direkomendasikan adalah 0,70, kecuali untuk studi eksplorasi, di mana 0,60 dianggap sebagai minimum (Hair et al., 2018). Hasil dari pengolahan data reliabilitas konstruk dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4. 13. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0,850	0,886	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,960	0,964	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,946	0,952	Reliabel
Stres Kerja	0,914	0,928	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Hasil akhir dari uji reliabilitas setelah reestimasi, diperoleh nilai *cronbach' alpha* dan *composite reliability* menunjukkan hasil akhir yang telah memenuhi syarat dimana nilai *cronbach' alpha* dan *composite reliability* seluruh variabel penelitian lebih dari 0,7, maka seluruh variabel telah dinyatakan handal atau reliable, dan dapat dilakukan pengujian ketahap selanjutnya.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh analisis beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi studi kasus pada RS Unand. Penyajian data dalam penelitian ini masing-masing variabel adalah dalam bentuk rata-rata (*mean*), dimana masing-masing responden memberikan penilaian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hasil penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 75 orang responden yang merupakan perawat RS Unand.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk menganalisis data-data yang telah terkumpul. Dimana Tingkat Capaian Respondeñ (TCR) adalah suatu metode penilaian dengan cara menyusun tingkatan responden menurut peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai dalam penelitian. Dalam metode penelitian menunjukkan sebuah penilaian skala -Master Scale|| yaitu suatu skala pengukuran yang menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu. Untuk menggambarkan suatu Master Scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14. Tingkat Capaian Responden

No	Kriteria	TCR
1	Sangat Baik	90-100
2	Baik	80-89
3	Cukup baik	65-79
4	Kurang baik	55-64
5	Tidak baik	1-54

Variabel Kinerja Perawat

Deskripsi variabel **kinerja perawat** bertujuan untuk melihat respon dari responden terhadap pernyataan pada kuesioner. Dengan begitu dapat dikelompokkan berdasarkan skala likert. Variabel Kinerja Perawat memiliki 4 indikator yaitu Kinerja Tugas, Kinerja Kontekstual, Kinerja Adaptif dan Prilaku Kerja Kontra Produktif . Secara keseluruhan ada 15 Item pertanyaan yang terdiri atas Kinerja Tugas 4 pertanyaan, Kinerja Kontekstual 3 pertanyaan, Kinerja Adaptif 3 pertanyaan dan Prilaku Kerja Kontra Produktif 5 pertanyaan. Setelah kuesioner di sebarkan maka diperoleh hasil tingkat capaian responden (TCR) mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4. 15. Total Capaian Responden (TCR) Kinerja Perawat

No	Indikator	Mean	TCR	Kriteria
Kinerja Tugas				
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaiakannya tepat waktu	4,05	81,07	Baik
2	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai	4,17	83,47	Baik
3	Saya mampu memisahkan isu utama dengan isu sampingan dalam pekerjaan	4,11	82,13	Baik
4	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan	4	80	Baik

	baik dengan waktu dan upaya minimal			
	Rata – Rata	4,08	81,67	Baik
Kinerja Kontekstual				
5	Atas prakarsa sendiri, saya memulai tugas baru ketika tugas lama saya selesai	4,03	80,53	Baik
6	Saya meminta bantuan saat dibutuhkan	3,99	79,73	Cukup Baik
7	Saya mengambil tugas kerja yang menantang, jika tersedia	3,81	76,27	Cukup Baik
	Rata – Rata	3,94	78,84	Cukup Baik
Kinerja Adaptif				
8	Saya bekerja untuk terus memperbarui pengetahuan pekerjaan saya	4,35	86,93	Baik
9	Saya bekerja untuk selalu memperbarui keterampilan kerja saya	4,29	85,87	Baik
10	Saya mampu memberikan solusi kreatif untuk masalah yang baru	4	80	Baik
	Rata – Rata	4,21	84,27	Baik
Prilaku Kerja Kontraproduktif				
11	Saya tidak mengeluhkan hal-hal kecil terkait pekerjaan saya	3,81	76,27	Cukup Baik
12	Saya tidak membesar-besarkan masalah	4,2	84	Baik

	terkait pekerjaan saya			
13	Saya tidak berfokus pada aspek negatif pada situasi kerja daripada aspek positifnya	4,16	83,2	Baik
14	Saya tidak membicarakan aspek negatif pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja saya	3,99	79,73	Cukup Baik
15	Saya tidak membicarakan aspek negatif pekerjaan saya dengan orang-orang diluar organisasi saya	4,16	83,2	Baik
Rata – Rata		4,06	81,28	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tentang Kinerja Perawat yang paling dominan yaitu dimensi Kinerja Adaptif dengan pernyataan Saya bekerja untuk terus memperbarui pengetahuan pekerjaan saya dengan nilai TCR 86,93. Sedangkan yang paling rendah adalah Dimensi Kinerja Kontekstual dengan pernyataan Saya mengambil tugas kerja yang menantang, jika tersedia dengan nilai TCR 76,27 dan Dimensi Prilaku Kerja Kontra Produktif dengan pernyataan Saya tidak mengeluhkan hal-hal kecil terkait pekerjaan saya dengan nilai TCR 76,27.

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa responden pada indikator pertama tentang Kinerja Perawat yaitu Kinerja Tugas menjawab pertanyaan rata rata mayoritas yang paling rendah dimana perawat-perawat RS Unand mengeluhkan hal-hal kecil terkait pekerjaan dan mengambil pekerjaan yang menantang, hal ini

terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 3,81. Artinya perawat-perawat RS Unand tidak mempermasalahkan hal-hal kecil yang terkait dengan pekerjaan dan perawat-perawat RS Unand cukup bersedia untuk mengambil atau melaksanakan perkerjaan-pekerjaan yang menantang.

Sedangkan apabila dilihat dari jawaban responden yang paling tertinggi dimana para perawat-perawat RS Unand senangtiasa mengingat target kerja yang harus saya capai, hal ini ditunjukan dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,17. Artinya perawat-perawat RS Unand mengingat dengan baik target kerja yang harus saya capai setiap waktunya.

Tabel 4. 16. Total Capaian Responden (TCR) Rata-Rata Kinerja Perawat

No	Indikator	Mean	TCR	Kriteria
1	Kinerja Tugas	4,08	81,67	Baik
2	Kinerja Kontekstual	3,94	78,84	Cukup Baik
3	Kinerja Adaptif	4,21	84,27	Baik
4	Prilaku Kerja Kontra Produktif	4,06	81,28	Baik
	Rata-rata	4,07	81,52	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Secara keseluruhan nilai Kinerja Perawat yang didapat perawat jika dilihat dari TCR bernilai 81,52 dengan criteria **Baik**, dimana nilai tersebut sedikit lagi mencapai **Sangat Baik**. Nilai rata-rata mean secara keseluruhan adalah 4,07 yang hampir mendekati nilai 5, Semakin tinggi nilai yang dihasilkan mengartikan bahwa semakin tinggi Kinerja Perawat yang telah dilaksanakan sebaliknya semakin rendah

nilai Yang dihasilkan, maka semakin rendah kinerja yang dilakukan perawat. Secara berurutan dilihat dari nilai mean terendah hingga tertinggi, yaitu Kinerja Kontekstual dengan nilai mean 3,94, Prilaku Kerja Kontra Produktif 4,06, Kinerja Tugas nilai mean 4,08, dan Kinerja Adaptif dengan nilai mean 4,21.

Variabel Stres Kerja

Deskripsi variabel **Stres Kerja** bertujuan untuk melihat respon dari responden terhadap pernyataan pada kuesioner. Dengan begitu dapat dikelompokkan berdasarkan skala likert. Variabel Stres Kerja memiliki 4 indikator yaitu Ketidak Jelasan Peran, Konflik Kerja, Ketersediaan Sumber daya atau Fasilitas dan Tingkat Bahaya Pekerjaan. Secara keseluruhan ada 10 Item pertanyaan yang terdiri atas Ketidak Jelasan Peran 2 pertanyaan, Konflik Kerja 2 pertanyaan, Ketersediaan Sumber daya atau Fasilitas 3 pertanyaan dan Tingkat Bahaya Pekerjaan 3 pertanyaan. Setelah kuesioner di sebarkan maka diperoleh hasil tingkat capaian responden (TCR) mengenai Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 17. Total Capaian Responden (TCR) Stres Kerja

No	Indikator	Mean	TCR	Kriteria
<i>Ketidak Jelasan Peran</i>				
1	Saya tidak tahu apa tanggung jawab saya dalam melakukan pekerjaan saya.	1,68	33,60	Tidak Baik
2	Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya dalam pekerjaan saya	2,32	46,40	Tidak Baik
Rata-Rata		2	40	Tidak Baik
<i>Konflik Kerja</i>				
3	Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang bertentangan dari supervisor yang berbeda.	2,35	46,93	Tidak Baik
4	Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang bertentangan dari supervisor yang berbeda.	2,35	46,93	Tidak Baik
Rata-Rata		2,35	46,93	Tidak Baik
<i>Ketersediaan sumber daya atau fasilitas</i>				
5	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.	2,2	44	Tidak Baik
6	Beban kerja saya terlalu berat untuk pekerjaan saya.	2,29	45,87	Tidak Baik
7	Saya harus bekerja sangat cepat dalam	2,73	54,67	Tidak Baik

	pekerjaan saya.			
	Rata-Rata	2,41	48,18	Tidak Baik
<i>Tingkat bahaya pekerjaan</i>				
8	Pekerjaan saya jarang membuat saya terkena bahaya fisik.	2,49	49,87	Tidak Baik
9	Pekerjaan saya sering kali membuat saya terpapar kondisi tidak sehat.	2,61	52,27	Tidak Baik
10	Kecelakaan serius sering terjadi dalam pekerjaan yang saya lakukan.	2,19	43,73	Tidak Baik
	Rata-Rata	2,43	48,62	Tidak Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tentang Stres Kerja yang paling dominan yaitu dimensi Ketersediaan Sumber Daya atau fasilitas dengan pernyataan Saya harus bekerja sangat cepat dalam pekerjaan saya dengan nilai TCR 54,67. Sedangkan yang paling rendah adalah Dimensi Ketidak Jelasan Peran dengan pernyataan Saya tidak tahu apa tanggung jawab saya dalam melakukan pekerjaan saya, dengan nilai TCR 33,6

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa responden mayoritas yang paling rendah dimana perawat-perawat RS Unand tidak tahu apa tanggung jawab saya dalam melakukan pekerjaan. hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 1,68, artinya hal ini menunjukan bahwa rendahnya tingkat ambiguits pada pekerjaan

perawat-perawat RS Unand, dimana para perawat RS Unand mengetahui apa tanggung jawab saya dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan apabila dilihat dari jawaban responden yang paling tertinggi dimana perawat-perawat RS Unand menyadari bahwa pekerjaan yang dimilikinya menuntut untuk bekerja sangat cepat dalam pekerjaan saya, hal ini ditunjukan dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 2,73, artinya perawat-perawat RS Unand menyadari dan mengetahui dengan baik tuntutan dalam pekerjaannya yang menuntut kecepatan.

Tabel 4. 18. Total Capaian Responden (TCR) Rata-Rata Kinerja Perawat

No	Indikator	Mean	TCR	Kriteria
1	Ketidak Jelasan Peran	2,00	40,00	Tidak Baik
2	Konflik Kerja	2,35	46,93	Tidak Baik
3	Ketersediaan sumber daya atau fasilitas	2,41	48,18	Tidak Baik
4	Tingkat bahaya pekerjaan	2,43	48,62	Tidak Baik
	Rata-rata	2,30	45,93	Tidak Baik

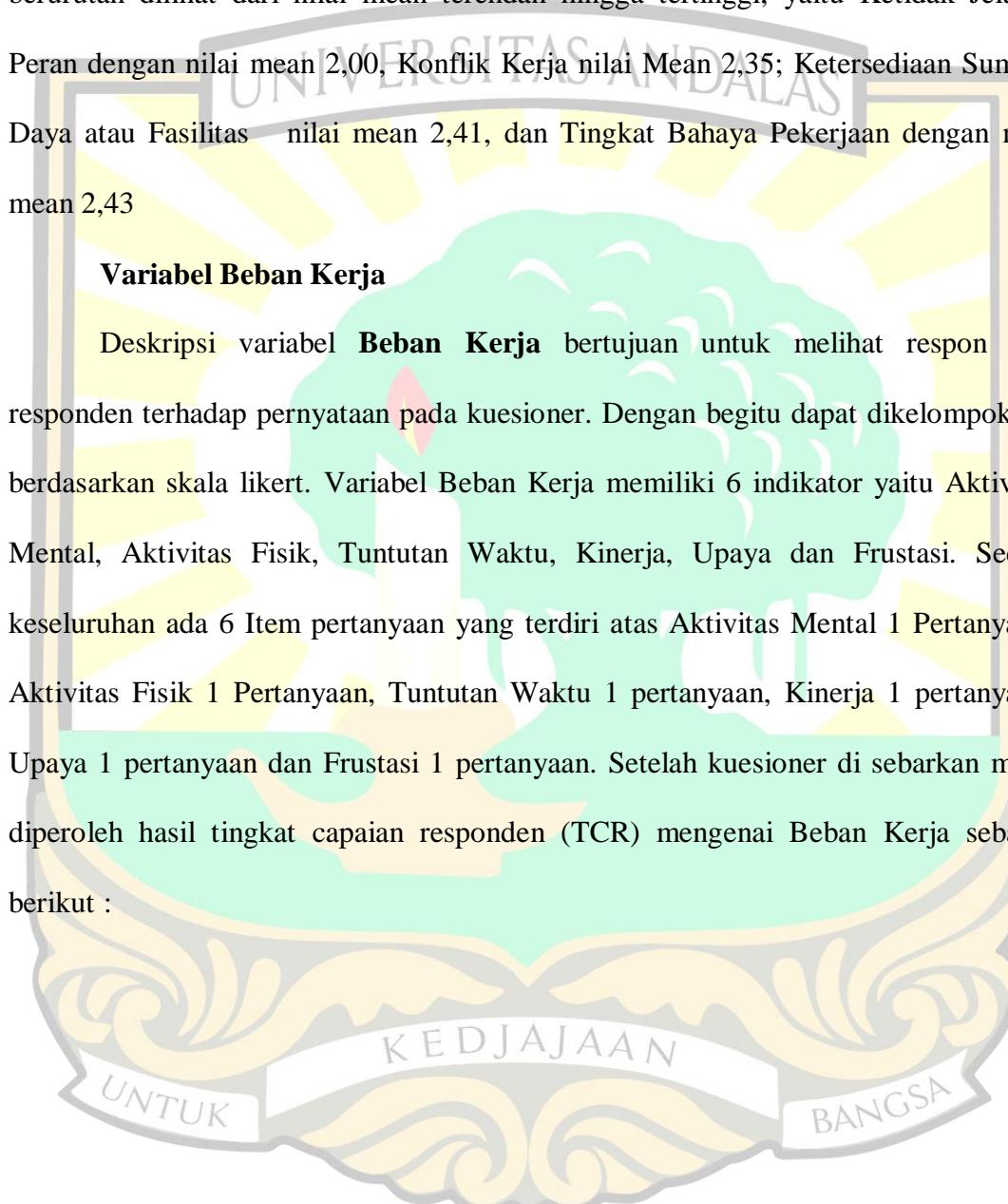
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Secara keseluruhan nilai Stres Kerja yang didapat perawat jika dilihat dari Rata-rata TCR bernilai 45,93 dengan criteria **Tidak Baik**, dimana nilai tersebut Jauh mencapai **Sangat Baik**. Nilai rata-rata mean secara keseluruhan adalah 2,30 yang sangat Jauh dari nilai 5, Semakin rendah nilai yang dihasilkan mengartikan bahwa semakin rendah Stres Kerja Perawat yang telah dilaksanakan sebaliknya semakin

tinggi nilai yang dihasilkan, maka semakin tinggi stres kerja perawat. Secara berurutan dilihat dari nilai mean terendah hingga tertinggi, yaitu Ketidak Jelasan Peran dengan nilai mean 2,00, Konflik Kerja nilai Mean 2,35; Ketersediaan Sumber Daya atau Fasilitas nilai mean 2,41, dan Tingkat Bahaya Pekerjaan dengan nilai mean 2,43

Variabel Beban Kerja

Deskripsi variabel **Beban Kerja** bertujuan untuk melihat respon dari responden terhadap pernyataan pada kuesioner. Dengan begitu dapat dikelompokkan berdasarkan skala likert. Variabel Beban Kerja memiliki 6 indikator yaitu Aktivitas Mental, Aktivitas Fisik, Tuntutan Waktu, Kinerja, Upaya dan Frustasi. Secara keseluruhan ada 6 Item pertanyaan yang terdiri atas Aktivitas Mental 1 Pertanyaan, Aktivitas Fisik 1 Pertanyaan, Tuntutan Waktu 1 pertanyaan, Kinerja 1 pertanyaan, Upaya 1 pertanyaan dan Frustasi 1 pertanyaan. Setelah kuesioner di sebarkan maka diperoleh hasil tingkat capaian responden (TCR) mengenai Beban Kerja sebagai berikut :



Tabel 4. 19. Total Capaian Responden (TCR) Beban Kerja

No	Indikator	Mean	TCR	Kriteria
<i>Aktivitas Mental</i>				
1	Berapa banyak aktivitas mental dan persepsi yang Saya perlukan dalam menjalankan pekerjaan (seperti: berfikir, memutuskan, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dsb)?	2,83	56,53	Kurang Baik
<i>Aktivitas Fisik</i>				
2	Berapa banyak aktivitas fisik yang anda perlukan dalam menjalankan pekerjaan (seperti: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, dsb)	2,79	55,73	Kurang Baik
<i>Tuntutan Waktu</i>				
3	Berapa banyak tekanan waktu yang anda rasakan karena kecepatan atau kecepatan saat tugas atau elemen tugas terjadi?	2,84	56,8	Kurang Baik
<i>Kinerja</i>				
4	Seberapa puaskah anda dengan kinerja Anda di pekerjaan saat ini?	3,03	60,53	Kurang Baik
<i>Upaya</i>				
5	Seberapa keras Anda harus bekerja (secara	3,04	60,80	Kurang Baik

	mental dan fisik) untuk mencapai tingkat kinerja anda saat ini?			
<i>Frustrasi</i>				
6	Seberapa tidak aman, putus asa, jengkel, stres dan kesal yang anda rasakan dibandingkan rasa aman, senang, bahagia, dan puas diri atas pekerjaan anda saat ini?	2,81	56,27	Kurang Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tentang Stres Kerja yang paling dominan yaitu dimensi Upaya dengan pernyataan Seberapa keras Anda harus bekerja (secara mental dan fisik) untuk mencapai tingkat kinerja anda saat ini? dengan nilai TCR 60,80. Sedangkan yang paling rendah adalah Dimensi Aktivitas Fisik dengan pernyataan Berapa banyak aktivitas fisik yang anda perlukan dalam menjalankan pekerjaan (seperti: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, dsb), dengan nilai TCR 55,73

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa responden mayoritas yang paling rendah dimana perawat-perawat RS Unand merasa bahwa banyaknya aktifitas fisik merupakan salah satu beban kerja yang tidak membebani bagi perawat-perawat RS Unand, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 2,79, artinya perawat-perawat RS Unand merasakan bahwa banyak aktifitas fisik bukan merupakan salah satu kegiatan yang membebani dalam bekerja.

Sedangkan apabila dilihat dari jawaban responden yang paling tertinggi dimana perawat-perawat RS Unand merasa bahwa perlu tuntutan yang keras secara mental dan fisik dalam mencapai kinerja yang diharapkan, hal ini ditunjukan dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 3,04, artinya perawat-perawat RS Unand membutuhkan usaha atau upaya yang keras untuk mencapai kinerja yang saat ini.

Tabel 4. 20. Total Capaian Responden Rata-rata (TCR) Beban Kerja

No	Indikator	Mean	TCR	Kriteria
1	Aktivitas Mental	2,83	56,30	Kurang Baik
2	Aktivitas Fisik	2,79	55,73	Kurang Baik
3	Tuntutan Waktu	2,84	56,80	Kurang Baik
4	Kinerja	3,03	60,53	Kurang Baik
5	Upaya	3,04	60,8	Kurang Baik
6	Frustasi	2,81	56,27	Kurang Baik
	Rata-Rata	2,89	57,74	Kurang Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Secara keseluruhan nilai Beban Kerja Perawat yang didapat perawat jika dilihat dari Rata-rata TCR bernilai 57,74 dengan criteria **Kurang Baik**, dimana nilai tersebut Jauh mencapai **Sangat Baik**. Nilai rata-rata mean secara keseluruhan adalah 2,89 yang sangat Jauh dari nilai 5, Semakin rendah nilai yang dihasilkan mengartikan bahwa semakin rendah Beban Kerja Perawat yang telah dilaksanakan sebaliknya semakin tinggi nilai yang dihasilkan, maka semakin tinggi beban kerja perawat. Secara berurutan dilihat dari nilai mean terendah hingga tertinggi, yaitu Aktivitas

Fisik dengan nilai Mean 2,79, Frustasi dengan nilai Mean 2,81, Aktivitas Mental dengan nilai mean 2,83, Tuntutan Waktu dengan Nilai Mean 2,84, Kinerja dengan Nilai Mean 3,03 dan terakhir Upaya dengan nilai mean 3,04.

Variabel Kecerdasan Emosional

Deskripsi variabel **Kecerdasan Emosional** bertujuan untuk melihat respon dari responden terhadap pernyataan pada kuesioner. Dengan begitu dapat dikelompokkan berdasarkan skala likert. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki 4 indikator yaitu Mengenali Emosi Diri, Mengenali Emosi Lainnya, Penggunaan Emosi dan Peraturan Emosi. Secara keseluruhan ada 16 Item pertanyaan yang terdiri atas Mengenali Emosi Diri 4 pertanyaan, Mengenali Emosi Lainnya 4 pertanyaan, Penggunaan Emosi 4 pertanyaan dan Peraturan Emosi 4 pertanyaan. Setelah kuesioner di sebarkan maka diperoleh hasil tingkat capaian responden (TCR) mengenai Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 21. Total Capaian Responden (TCR) Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Mean	TCR	Kriteria
<i>Mengenali Emosi Diri</i>				
1	Saya memiliki perasaan yang baik untuk memiliki perasaan hampir sepanjang waktu.	3,93	78,67	Cukup Baik
2	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.	4,07	81,33	Baik
3	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.	4,16	83,2	Baik

4	Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.	4,23	84,53	Baik
	Rata-Rata	4,10	81,93	Baik
<i>Mengenali Emosi Lainnya</i>				
5	Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.	3,88	77,6	Cukup Baik
6	Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain.	3,84	76,8	Cukup Baik
7	Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain.	3,85	77,07	Cukup Baik
8	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.	3,8	76	Cukup Baik
	Rata-Rata	3,84	76,87	Cukup Baik
<i>Penggunaan Emosi</i>				
9	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.	4,17	83,47	Baik
10	Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.	4,11	82,13	Baik
11	Saya adalah orang yang memotivasi diri.	4,17	83,47	Baik
12	Saya akan selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik.	4,36	87,2	Baik
	Rata-Rata	4,20	84,07	Baik

<i>Peraturan Emosi</i>					
13	Saya dapat mengendalikan emosi saya sehingga saya bisa mengatasinya dengan kesulitan.	4,11	82,13	Baik	
14	Saya cukup mampu mengendalikan emosi saya sendiri.	4,03	80,53	Baik	
15	Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.	3,93	78,67	Cukup Baik	
16	Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya sendiri.	3,99	79,73	Cukup Baik	
Rata-Rata		4,02	80,27	Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tentang Kecerdasan Emosional yang paling dominan yaitu dimensi Penggunaan Emosi dengan pernyataan Saya akan selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik dengan nilai TCR 87,20. Sedangkan yang paling rendah adalah Dimensi Mengenali Emosi Lainnya dengan pernyataan Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya., dengan nilai TCR 76,00

Berdasarkan tabel 4.20 terlihat bahwa responden mayoritas yang paling rendah dimana perawat-perawat RS Unand merasa memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 3,80, artinya perawat-perawat RS Unand memahami tentang emosi orang-orang di sekitar dalam lingkungan organisasi.

Sedangkan apabila dilihat dari jawaban responden yang paling tertinggi dimana perawat-perawat RS Unand mampu mendorong diri mereka untuk mencoba yang terbaik, hal ini ditunjukan dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,36, artinya perawat-perawat RS Unand sangat mendorong diri mereka masing-masing untuk melakukan atau mencoba yang terbaik untuk organisasi.

Tabel 4. 22. Total Capaian Responden (TCR) Rata-rata Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Mean	TCR	Kriteria
1	Mengenali Emosi Diri	4,10	81,93	Baik
2	Mengenali Emosi Lainnya	3,84	76,87	Cukup Baik
3	Penggunaan Emosi	4,20	84,07	Baik
4	Peraturan Emosi	4,02	80,27	Baik
	Rata-Rata	4,04	80,79	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Secara keseluruhan nilai Kecerdasan Emosional Perawat yang didapat perawat jika dilihat dari Rata-rata TCR bernilai 80,79 dengan kriteria **Baik**, dimana nilai tersebut akan mencapai **Sangat Baik**. Nilai rata-rata mean secara keseluruhan adalah 4,04 sedikit lagi akan mencapai dari nilai 5, Semakin tinggi nilai yang dihasilkan mengartikan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional Perawat yang telah dilaksanakan sebaliknya semakin rendah nilai yang dihasilkan, maka semakin rendah kecerdasan emosional perawat. Secara berurutan dilihat dari nilai mean terendah hingga tertinggi, yaitu Mengenali Emosi Lainnya dengan nilai Mean 3,84,

Peraturan Emosi dengan nilai Mean 4,02, Mengenali Emosi diri dengan nilai mean 4,10, Penggunaan Emosi dengan Nilai Mean 4,20.

Measurement Models (*Inner model*)

Inner model kadang disebut juga dengan *inner relation*, *structural model* dan *substantive theory* (Ghozali & Latan, 2012). Model struktural terdiri dari konstruk-konstruk laten yang tidak dapat diobservasi yang mempunyai hubungan teori. Pengujian ini termasuk mengestimasi koefisien jalur yang mengidentifikasi kekuatan hubungan variabel dependen dengan independen. Analisa inner model atau model struktural ini dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Pengujian model structural menghasilkan nilai signifikansi hubungan jalur antar variabel laten dengan menggunakan fungsi *bootstrapping*. Dan akan dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-value* setiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Dimana nilai R-Square merupakan uji goodness-fit model. Adapun nilai *R-Square* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.21 di bawah ini:

Tabel 4. 23. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,500	0,479
Stres Kerja	0,479	0,464

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.21 dapat menggambarkan bahwa variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kecerdasan emosional sebesar 47,9%, sedangkan selebihnya (52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sedangkan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja dan kecerdasan emosional sebesar 50%, sedangkan selebihnya 50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk melihat signifikansi pengaruh orientasi pasar dan inovasi terhadap kinerja bisnis adalah dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistic*. Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis ditunjukan oleh nilai *koefisien path* atau *inner model*. Hasil dari dari koefisien path atau inner model dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4. 24. Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,166	1,761	0,079
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,273	3,403	0,001
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0,361	2,448	0,015
Kecerdasan Emosional -> Stres Kerja	-0,537	6,245	0,000

Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,314	2,229	0,026
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,086	1,771	0,077
Kecerdasan Emosional -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,169	2,142	0,033

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Pengujian koefisien path atau inner model dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan langsung antara beban kerja, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan dengan cara melihat nilai *p-values* dan *T-Statistik*, apabila nilai *p-values* yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan *T-statistik* lebih besar dari 1,98 maka suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan begitu juga sebaliknya. Sedangkan untuk melihat arah (slot) dari variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai koefisien yang diperoleh. Hasil pengujian koefisien path atau inner model pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.22, dengan hasil dan keterangan sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Beban kerja memiliki nilai koefisien -0,166, sedangkan jika dilihat dari nilai *T-statistik* sebesar 1,761 dan nilai *p-values* sebesar 0,079, dimana nilai koefisien yang diperoleh berslot negatif, sedangkan nilai *T-statistik* lebih kecil dari 1,98 dan nilai *p-values* yang besar dari 0,05, artinya beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_1 pada penelitian ini ditolak.

Kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien 0,361, sedangkan jika dilihat dari nilai T-statistik sebesar 2,448 dan nilai *p-values* sebesar 0,015, dimana nilai koefisien yang diperoleh berslot positif, sedangkan nilai T-statistik lebih besar dari 1,98 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari 0,05, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H₂ pada penelitian ini diterima.

Beban kerja memiliki nilai koefisien 0,273, sedangkan jika dilihat dari nilai T-statistik sebesar 3,403 dan nilai *p-values* sebesar 0,001, dimana nilai koefisien yang diperoleh berslot positif, sedangkan nilai T-statistik lebih besar dari 1,98 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari 0,05, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, maka H₃ pada penelitian ini diterima.

Kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien -0,537, sedangkan jika dilihat dari nilai T-statistik sebesar 6,245 dan nilai *p-values* sebesar 0,000, dimana nilai koefisien yang diperoleh berslot negatif, sedangkan nilai T-statistik lebih besar dari 1,98 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari 0,05, artinya kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, maka H₄ pada penelitian ini diterima.

Stres kerja memiliki nilai koefisien -0,314, sedangkan jika dilihat dari nilai T-statistik sebesar 2,229 dan nilai *p-values* sebesar 0,026, dimana nilai koefisien yang diperoleh berslot negatif, sedangkan nilai T-statistik lebih besar dari 1,98 dan nilai

p-values yang lebih kecil dari 0,05, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H₅ pada penelitian ini diterima.

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Baron & Kenny, 1986). Langkah pengujian efek mediasi dilakukan dengan dua langkah (Hair et al., 2018) yaitu:

Untuk menentukan model mediasi yang terbentuk menggunakan perhitungan VAF dengan formula (Hair et al., 2018) sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Langsung} + \text{Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Langsung} + \text{Pengaruh Tidak Langsung}}$$

1. Perhitungan nilai VAF untuk melihat peranan stres kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

$$VAF = \frac{-0,086}{0,166 + -0,086} = \frac{-0,086}{0,252}$$

VAF = 0,338 atau 33,8% (**Parsial Mediasi**)

2. Perhitungan nilai VAF untuk melihat peranan stres kerja sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebagai berikut:

$$VAF = \frac{0,169}{(0,361 + 0,169)} = \frac{0,169}{0,53}$$

$$VAF = 0,318 \text{ atau } 31,8\% \text{ (Parsial Mediasi)}$$

Berdasarkan analisa peran stres kerja sebagai mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan menggunakan rumus VAF (*variance accounted for*) didapat hasil 33,8% atau hasil nilai VAF terletak antara 20%-80% sehingga dapat ditarik hasil yaitu stres kerja dapat mediasi parsial antara beban kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan peran stres kerja sebagai mediasi antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan menggunakan rumus VAF (*variance accounted for*) didapat hasil 31,8% atau hasil nilai VAF terletak antara 20%-80% sehingga dapat ditarik hasil yaitu stres kerja dapat mediasi parsial antara antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yang dapat dilihat pada tabel 4.23 di bawah ini:

Tabel 4. 25. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H_1	Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Negatif dan Tidak Signifikan
H_2	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Positif dan Signifikan
H_3	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja	Positif dan Signifikan
H_4	Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja	Negatif dan Signifikan

H ₅	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Negatif dan Signifikan
H ₆	Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan	Mediasi Parsial
H ₇	Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi antara Kecerdasan dan kinerja karyawan	Mediasi Parsial

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang ditemukan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Harini & Kartiwi, 2018) pada pegawai bagian housekeeping LORIN Sentul Hotel Bogor menjelaskan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chandra & Adriansyah, 2017) yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun, akan tetapi pada penelitian ini beban kerja tidak

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada perawat-perawat di RS Unand, hal ini disebabkan oleh sudah jelasnya pembagian *job description* yang dimiliki oleh perawat-perawat di RS Unand, dengan sudah terdistribusi dengan baiknya tugas-tugas yang dimiliki oleh perawat-perawat di RS Unand maka beban kerja yang berat dapat terbagi dan tidak memberikan dampak yang besar pada penurunan dari kinerja perawat-perawat di RS Unand.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kecerdasan seorang perawat memiliki dampak yang besar terhadap kinerja perawat di RS UNAND, Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang maka akan meningkatkan kinerja perawat di RS UNAND. Hasil penelitian yang ditemukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ngatimun et al., 2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, komponen kecerdasan emosional yang paling dihargai oleh guru adalah manajemen diri. Pada hasil penelitian (Ahmed et al., 2016) menyiratkan bahwa faktor kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung kinerja karyawan, dimana hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi institusi pendidikan.

Semakin baiknya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang perawat di RS Unand akan mendorong atau dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh

perawat itu sendiri sehingga tujuan dari RS Unand dapat tercapai. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk merasakan emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi tersebut dan mengatur emosinya sendiri sesuai dengan apa yang dirasakan oleh perawat. Seorang perawat yang dapat memahami dirinya sendiri, memahami emosi orang lain, mampu mengelola emosi yang dimilikinya dan menjaga emosionalnya akan memberikan dampak positif ataupun negatif pada kinerjanya di RS Unand. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan perawat di RS UNAND. Saat perawat senang bekerja dengan menyenangkan, dan kecerdasan emosional yang nyaman akan mengakibatkan produktivitas tinggi dan meningkatkan komitmen tinggi dan kepuasan terhadap RS UNAND.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya beban kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi tingkat stres perawat di RS UNAND, dengan semakin berat beban kerja yang ditanggung oleh perawat akan meningkatkan tingkat stress perawat di RS UNAND. Hasil penelitian yang ditemukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Susiarty et al., 2019) yang menjelaskan semakin kecil beban kerja yang diberikan kepada perawat akan diikuti dengan semakin rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Beban kerja faktor krusial

dan penting bagi karyawan karena pengaruhnya tentang kesehatan mereka baik secara fisik maupun psikologis, tidaklah mengherankan bahwa hasil studi tersebut dapat memprediksi stres kerja perawat (Kokoroko & Sanda, 2019).

Beban kerja adalah kegiatan yang memerlukan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik atau psikologis (Dhana, 2010). Beban kerja diasumsikan bahwa ketika permintaan yang datang dari pekerjaan terlalu tinggi, individu tidak dapat berhenti dari kerja utamanya, Sebaliknya, mereka terus bekerja dan berpikir tentang pekerjaan meskipun tidak sedang dalam waktu bekerja. Dengan beratnya beban kerja perawat selama masa pandemi Covid 19 seperti beban mental, fisik, waktu kinerja yang diterima selama masa pandemi mempengaruhi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat RS Unand, ditambah dengan diperlukannya upaya yang besar untuk menangani masalah yang ada selama pandemi yang mengakibatkan perawat menjadi frustasi, dengan begitunya banyaknya beban yang dirasakan akibat pandemi berpengaruh kepada tingkat stres yang dirasakan oleh perawat RS Unand.

Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Artinya kecerdasan emosional memiliki dampak yang besar pada tingkat stres yang dialami oleh perawat di RS UNAND, dengan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang perawat di RS UNAND akan mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat

di RS UNAND. Hasil penelitian yang ditemukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chhabra & Mohanty, 2013) menunjukkan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada manajer yang bekerja di organisasi sektor swasta di India. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Ngatimun et al., 2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka semakin rendah pula tingkat stres pada guru.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk merasakan emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi tersebut dan mengatur emosinya sendiri sesuai dengan keadaan, semakin baiknya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang perawat di RS Unand akan mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat di RS Unand semakin baik tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang perawat maka akan menurunkan tingkat stres yang akan dirasakan oleh perawat perawat di RS Unand. Maka hal ini menjadi penting untuk diperhatikan agar perawat-perawat mampu bekerja dengan tingkat stres yang rendah selama masa pandemi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja yang dirasakan oleh pearawat di RS UNAND mempengaruhi kinerja dari perawat di RS UNAND, ketika tingkat stress yang di alami oleh pearwat di RS

UNAND semakin tinggi akan menyebabkan penurunan pada kinerja perawat di RS UNAND. Hasil penelitian yang ditemukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Donkor, 2013) yang menemukan bahwa stres mempengaruhi output, kualitas kerja yang menyebabkan ketidakpuasan klien perawat, oleh karena itu, stres berhubungan negatif dengan kinerja perawat. Setiap individu yang bekerja dari yang berpenghasilan rendah hingga yang berpenghasilan tinggi mengalami stres kerja yang berdampak besar tidak hanya pada kualitas kinerja pekerjaan tetapi juga kualitas hidup yang dijalani (Basit & Hassan, 2017).

Ketika stres dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya, dimana tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi individu di tempat kerja, sedangkan sumber daya merupakan hal-hal dalam kendali individu yang dapat dia gunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Tingkat stres yang tinggi akan memberikan dampak yang negative pada kinerja perawat, dimana ketika perawat mengalami tingkat stres yang tinggi maka kinerja dari perawat-perawat di RS Unand akan menurun begitu juga sebaliknya. Pada saat pandemi saat ini seperti saat ini dengan tuntutan pekerjaan yang berat dan resiko maka tingkat stres dari perawat-perawat di RS unand juga cukup tinggi hal tersebut yang memberikan dampak yang signifikan dalam penurunan kinerja dan kepuasan pasien selama beberapa bulan terakhir.

Stres Kerja berperan Sebagai Variabel Mediasi antara Beban Kerja dan Kinerja Perawat pada RS Unand.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediasi sebagian atau partial mediating hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya stres kerja merupakan faktor yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja, dimana ketika beban kerja yang semakin berat akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dengan tingginya tingkat stres yang tinggi maka kinerja perawat akan menjadi rendah.

Maka untuk dapat meningkatkan kinerja dari perawat-perawat di RS Unand, dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja yang dimiliki oleh perawat-perawat di RS Unand agar meminimalisi stres kerja yang dirasakan oleh para perawat di RS Unand, dengan begitu kinerja perawat akan dapat meningkat dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal dengan harapan kepuasan pasien juga ikut meningkat. Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap kinerja tergantung pada dinamika seorang guru dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, bereaksi terhadap peluang atau kendala yang terkait dengan keinginan dan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru (Ngatimun et al., 2020).

Stres Kerja berperan Sebagai Variabel Mediasi antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Perawat Pada RS Unand.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediasi sebagian atau partial mediating hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Perawat di RS Unand memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat-perawat di RS Unand, dengan semakin rendahnya tingkat stress yang dirasakan oleh perawat-perawat di RS Unand maka kinerja perawat akan maksimal dan meningkat. Artinya stres kerja merupakan faktor yang menjembatani pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, dimana ketika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat di RS UNAND akan menurunkan tingkat stres yang diaalami oleh perawat di RS UNAND, ketika tingkat stres perawat rendah maka kinerja dari perawat di RS UNAND akan meningkat.

Peningkatan kinerja perawat juga akan berkaitan dengan kecerdasan emosional dan stres kerja parawat tersebut. Dengan memperhatikan emosi orang disekitar dan sensitifitas perasaan orang lain maka stress kerja yang dirasakan perawat RS Unand juga akan mengalami penurunan yang justru akan meningkatkan kinerja perawat di RS Unand. Stres kerja dapat diminimalisir apabila seseorang karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang baik. Emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan -rasional|. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan

kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula (Fahri, Bakhrul,2019).



BAB V

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Unand, artinya beban kerja yang dimiliki perawat di RS UNAND tidak memiliki dampak yang besar terhadap kinerja perawat di RS UNAND, artinya tidak akan terjadi masalah apabila beban kerja perawat ditambah.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Unand. Artinya kecerdasan seorang perawat perawat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perawat di RS UNAND, Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang maka akan meningkatkan kinerja perawat di RS UNAND.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat pada RS Unand. Artinya beban kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi tingkat stress perawat di RS UNAND, dengan semakin berat beban kerja yang ditanggung oleh perawat akan meningkatkan tingkat stress perawat di RS UNAND.

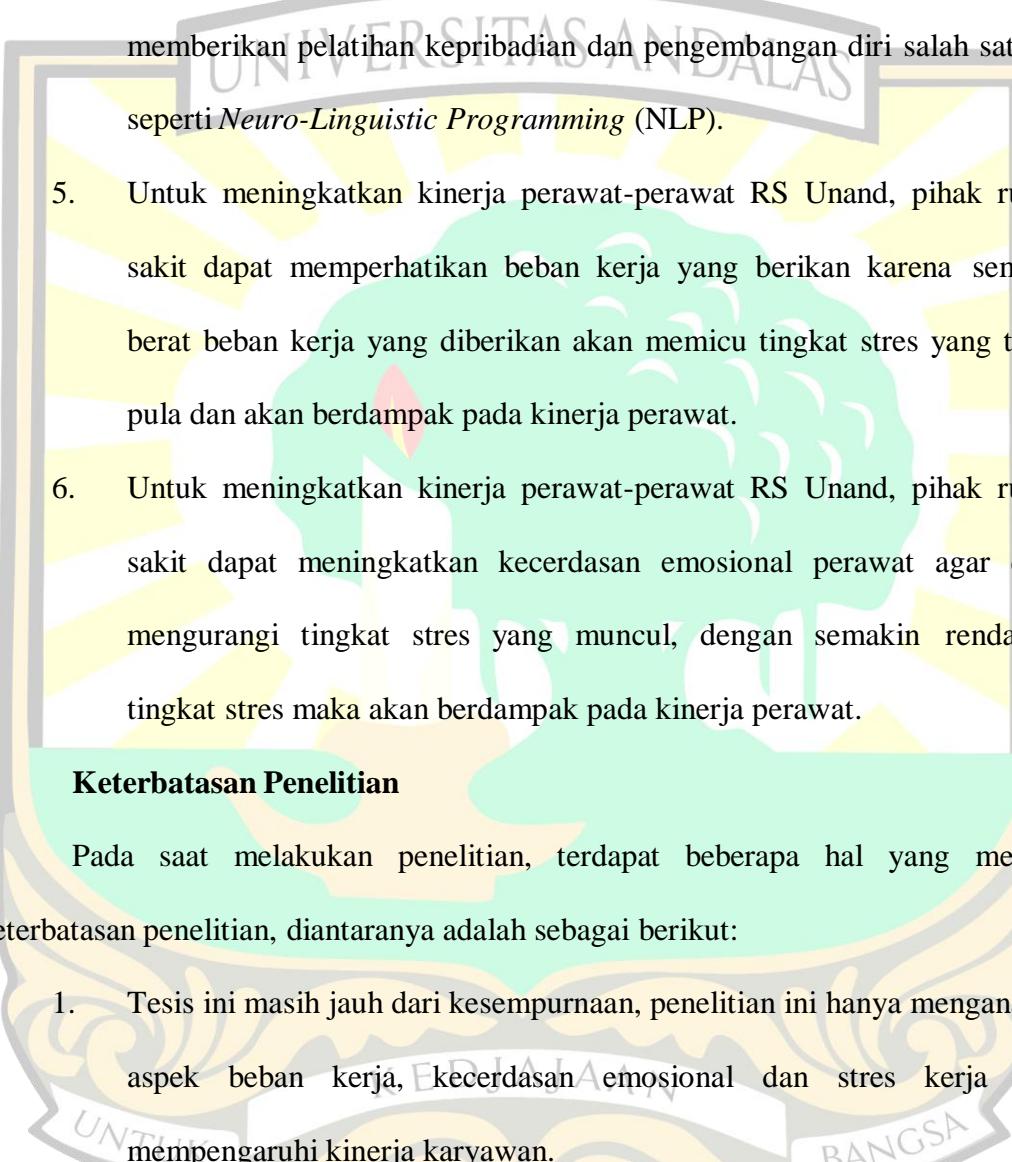
4. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat pada RS Unand. Artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang besar pada tingkat stres yang dialami oleh perawat di RS UNAND, dengan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang perawat di RS UNAND akan mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat di RS UNAND.
5. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Unand. Artinya stres kerja yang dirasakan oleh perawat di RS UNAND mempengaruhi kinerja dari perawat di RS UNAND, ketika tingkat stress yang di alami oleh perawat di RS UNAND semakin tinggi akan menyebabkan penurunan pada kinerja perawat di RS UNAND.
6. Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial antara beban kerja dan kinerja perawat pada RS Unand. Artinya stres kerja merupakan faktor yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja, dimana ketika beban kerja yang semakin berat akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dengan tingginya tingkat stres yang tinggi maka kinerja perawat akan menjadi rendah.
7. Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial antara kecerdasan emosional dan kinerja perawat pada RS Unand. Artinya stres kerja merupakan faktor yang menjembatani pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, dimana ketika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh

perawat di RS UNAND akan menurunkan tingkat stres yang diaalami oleh perawat di RS UNAND, ketika tingkat stres perawat rendah maka kinerja dari perawat di RS UNAND akan meningkat.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Unand dapat lebih memperhatikan keluhan hal-hal kecil terkait pekerjaan dan mendorong perawat-perawat untuk mengambil pekerjaan yang menantang agar kinerja perawat terus meningkat, dengan cara komunikasi langsung dengan perawat-perawat RS Unand terkait hal-hal kecil yang terkait dengan pekerjaan dan memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan skil perawat-perawat RS Unand.
2. Rumah Sakit Unand dapat lebih memperjelas apa tanggung jawab perawat dalam melakukan pekerjaan karena masih adanya ambiguities pada pekerjaan perawat-perawat RS Unand, dengan cara memperjelas *job description* yang sudah ada agar seluruh pekerjaan terdistribusi dengan baik dan dapat mengurangi tingkat stres perawat-perawat RS Unand.
3. Rumah Sakit Unand hendak dapat mengurangi beban kerja dalam bentuk tuntutan yang keras secara mental dan fisik dalam mencapai kinerja yang diharapkan dengan cara menyediakan peralatan medis yang membantu dalam meringankan pekerjaan perawat-perawat RS Unand.

- 
4. Rumah Sakit Unand meningkatkan pemahaman yang tentang emosi orang-orang di sekitar baik itu rekan kerja maupun pasien, dengan cara memberikan pelatihan kepribadian dan pengembangan diri salah satunya seperti *Neuro-Linguistic Programming* (NLP).
 5. Untuk meningkatkan kinerja perawat-perawat RS Unand, pihak rumah sakit dapat memperhatikan beban kerja yang berikan karena semakin berat beban kerja yang diberikan akan memicu tingkat stres yang tinggi pula dan akan berdampak pada kinerja perawat.
 6. Untuk meningkatkan kinerja perawat-perawat RS Unand, pihak rumah sakit dapat meningkatkan kecerdasan emosional perawat agar dapat mengurangi tingkat stres yang muncul, dengan semakin rendahnya tingkat stres maka akan berdampak pada kinerja perawat.

Keterbatasan Penelitian

Pada saat melakukan penelitian, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, penelitian ini hanya menganalisis aspek beban kerja, kecerdasan emosional dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Sampel dalam penelitian ini hanya terfokus pada perawat non PNS di RS Unand.

3. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 75 perawat RS Unand.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa saran yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang *kinerja karyawan*. Seperti, motivasi, komitmen organisasi, *job enviroment* dan banyak lagi variabel yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan mengambil rumah sakit lain ataupun membandingkannya dengan organisasi yang sama. Agar kajian tentang variabel beban kerja, kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan dapat dipahami secara mendalam.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian, agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Agrawal, M., & Nehajul, S. (2017). Predictors of academic performance: Emotional intelligence and stream among graduate students. *An International Journal of Education and Applied Social Science*, 8(3), 743–750. <https://doi.org/10.5958/2230-7311.2017.00130.1>
- Ahmad, J., & Hashmi, M. S. (2015). Relative Importance of Emotional Intelligence's Dimensions in Contributing to Dimensions of Job Performance. *Journal of Basic & Applied Sciences*, 11(2002), 596–603. <https://doi.org/10.6000/1927-5129.2015.11.80>
- Ahmed, Z., Sabir, S., ur Rehman, Z., Khosa, M., & Khan, A. (2016). The impact of emotional intelligence on employee's performance in public and private higher educational institutions of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(11), 63–71. <https://doi.org/10.9790/487X-1811056371>
- Ariga, F. A., Purba, J. M., & Nasution, M. L. (2020). the Relationship of Emotional Intelligence, Workplace Culture, and Nurse Performance in a Private Hospital in Medan Indonesia. *Belitung Nursing Journal*, 6(3), 73–76. <https://doi.org/10.33546/bnj.1063>
- Barnabas, E. N., Gabriel, K., Tobias, O., Ngozi, S.-A., Solomon, A., & James, U. A. (2013). Psychological Contract Breach and Work Overload as Predictors of Emotional Exhaustion among Bank Employees. *Psychology and Social Behavior Research, Volume 1(2)*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(2), 13–33.
- Brinkerhoff, M. B., & Price, J. L. (1997). Handbook of Organizational Measurement. *Contemporary Sociology*, 4(3), 269. <https://doi.org/10.2307/2063214>
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377–2389. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0063>

- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 6(1), 670–678.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Chhabra, B., & Mohanty, R. P. (2013). Effect of emotional intelligence on work stress - a study of Indian managers. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 6(3), 300. <https://doi.org/10.1504/ijicbm.2013.053104>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. 725.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1), 15–23.
- Donkor, J. (2013). Effects of Stress on The Performance of Nurses: Evidence from Ghana. *International Journal of Accounting, Banking and Management*, 1(6), 64–74.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square. Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Goleman, A. (2016). *Emotional Intellegence*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Press.
- Hair, Joseph F., Jr., William C. Black, Barry J. Babin, Ralph E. Anderson, R., & Tatham, L. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio), Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (Eighth). Annabel Ainscow.
- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (1988). Human Mental Workload. In *Elsevier*.

- Harini, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMNR)*, 03(10), 15–22. www.ijlemr.com
- Haryanti, H., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 111590.
- Hoonakker, P., Carayon, P., Gurses, A. P., Brown, R., Khunlertkit, A., McGuire, K., & Walker, J. M. (2011). Measuring workload of ICU nurses with a questionnaire survey: the NASA Task Load Index (TLX). *IIE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 1(2), 131–143. <https://doi.org/10.1080/19488300.2011.609524>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kusnanto. (2014). Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: EGC.
- Molino, M., Cortese, C. G., B.Bakker, A., & Ghislieri, C. (2017). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *The Eletronic Library*, 34(1), 1–5.
- Munir, M., & Azam, R. I. (2019). Emotional Intelligence and Employee Performance : An Intervention Based Experimental Study [Journal of Business & Economics (2075-6909)] Emotional Intelligence and Employee Performance : An Intervention Based Experimental Study. *Journal of Business & Economics*, 9(August), 1–19.
- Ngatimun, N., Musriati, T., Suharsono, J., & Candra, S. D. (2020). Occupational Stress as Mediator of Relationship between Workload, Emotional Intelligence and Teacher's Performance in Probolinggo Regency. *Owner*, 4(1), 104. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.223>
- Por, J., Barriball, L., Fitzpatrick, J., & Roberts, J. (2011). Emotional intelligence: Its

relationship to stress, coping, well-being and professional performance in nursing students. *Nurse Education Today*, 31(8), 855–860. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2010.12.023>

Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 520–528. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30160-5)

Rivai, N., Masdipi, E., & Syahrizal, S. (2019). *Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity*. 64(2006), 502–510. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.29>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.

Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.

Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *American Psychological Society*.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). An Intelligent Look at Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons Ltd.

Soran, S., Onur Balkan, M., & Serin, M. E. (2014). Job Stress and Performance: the Mediating Effect of Emotional Intelligence. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 67–75.

Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress. *Procedia UK- Social and Behavioral Sciences*, 219, 717–723. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.056>

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)* (I). PT Refika Aditama.

Sulistiyono, A. A., & Narsa, I. M. (2019). the Mediation Effect of Work Stress on Workload, Work Condition, and Loan Collection Performance. *Russian Journal*

of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 86(2), 288–296.
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-02.36>

Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal, VII(VI)*. <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>

Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2013). Exploring Workplace Implications of Emotional Intelligence (WLEIS) in Hospitals: Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 701–709. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.108>

Wong, C., & Law, K. S. (2002). *The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude : An exploratory study* (Vol. 13).

Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75(December 2014), 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>

Lampiran 1: Kuesioner

No Responden :



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya, Yenni Widiastuti Yaswir dengan No Bp. 1820522025 adalah mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Program Studi Magister Manajemen bermaksud akan mengadakan penelitian yang berjudul:

**"Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Perawat Rumah Sakit UNAND)"**

Saya sangat berterimakasih bila Bapak/Ibu pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas, bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab beberapa pertanyaan pada kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini semata-mata bertujuan untuk mendapatkan data penelitian dan tidak terkait dengan hal apapun yang akan merugikan Bapak/Ibu. Untuk partisipasi yang diberikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Yenni Widiastuti Yaswir
1820522025

PROFIL RESPONDEN PENELITIAN

Lengkapilah data di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya saat ini.

Berilah tanda ceklis (✓) pada pilihan kotak yang tersedia.

- 
1. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
2. Status : Menikah
 Belum Menikah
 Janda
 Duda
3. Umur : 20 Tahun – 25 Tahun
 26 Tahun – 35 Tahun
 36 Tahun – 45 Tahun
 46 Tahun – 60 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : D3
 S1
 Ners
5. Masa Kerja: <2 Tahun
 2 Tahun – 5 Tahun

KUISIONER PENELITIAN

1. Pada Kuesioner ini Bapak/Ibu diminta untuk melakukan penilaian sesuai dengan situasi di organisasi Bapak/Ibu sekarang.

2. Berilah tanda Checklist (✓) atau silang (X) pada alternative jawaban yang ada pada tabel sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
3. Alternatif jawaban terdiri dari:

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

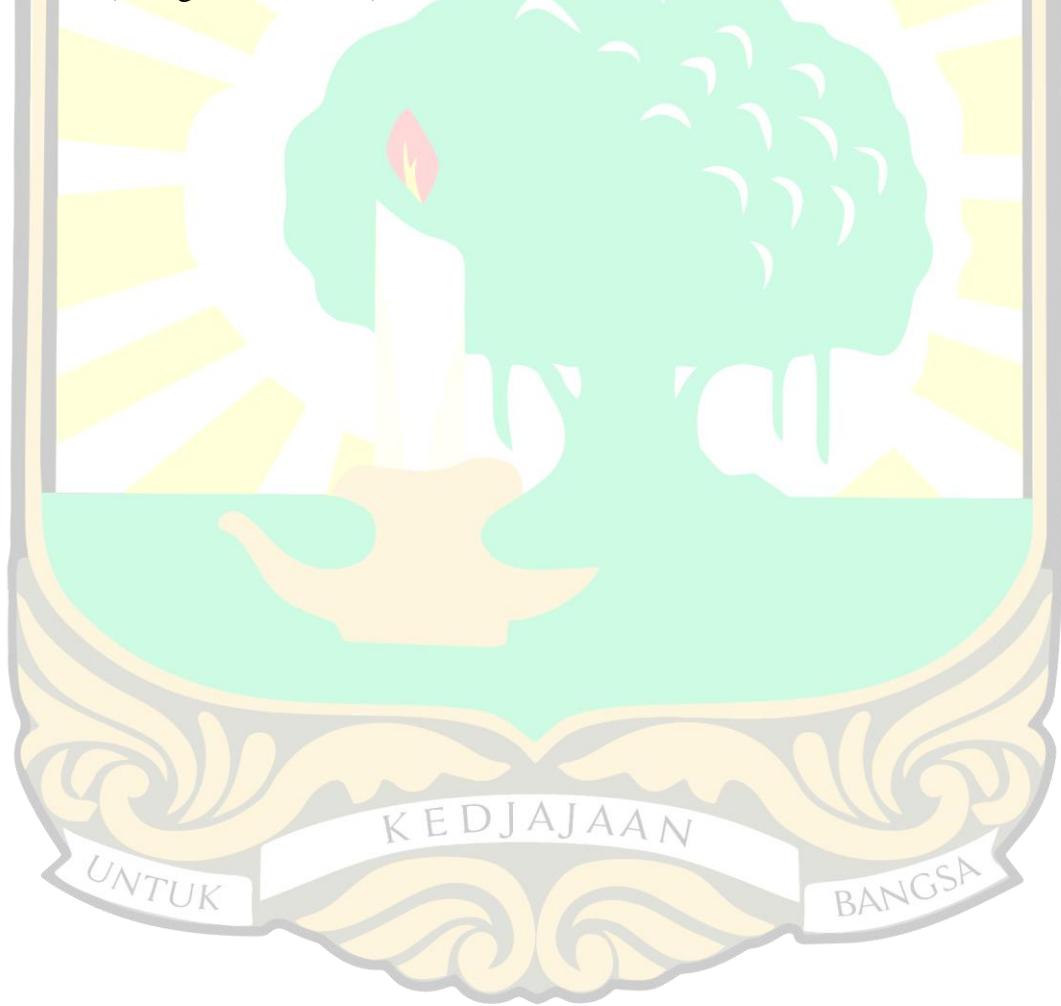
Bagian ini menanyakan tentang **KECERDASAN EMOSIONAL**. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan cara memberi tanda silang (X).

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban
		1 2 3 4 5
Mengenali Emosi Diri		
1	Saya memiliki perasaan yang baik untuk memiliki perasaan hampir sepanjang waktu.	
2	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.	
3	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.	
4	Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.	
Mengenali Emosi Lainnya		
5	Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.	
6	Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain.	
7	Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain.	
8	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.	
Penggunaan Emosi		
9	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.	
10	Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.	
11	Saya adalah orang yang memotivasi diri.	
12	Saya akan selalu mendorong diri saya untuk mencoba	

	yang terbaik.					
Peraturan Emosi						
13	Saya dapat mengendalikan emosi saya sehingga saya bisa mengatasinya dengan kesulitan.					
14	Saya cukup mampu mengendalikan emosi saya sendiri.					
15	Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.					
16	Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya sendiri.					

Sumber: (Wong & Law, 2002)



Bagian ini menanyakan tentang **BEBAN KERJA** Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan cara memberi tanda silang (X).

Sangat Ringan	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
Aktivitas Mental						
1	Berapa banyak aktivitas mental dan persepsi yang Saya perlukan dalam menjalankan pekerjaan (seperti: berfikir, memutuskan, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dsb)?					
Aktivitas Fisik						
2	Berapa banyak aktivitas fisik yang anda perlukan dalam menjalankan pekerjaan (seperti: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, dsb)					
Tuntutan Waktu						
3	Berapa banyak tekanan waktu yang anda rasakan karena kecepatan atau kecepatan saat tugas atau elemen tugas terjadi?					
Kinerja						
4	Seberapa puaskah anda dengan kinerja Anda di pekerjaan saat ini?					
Upaya						
5	Seberapa keras Anda harus bekerja (secara mental dan fisik) untuk mencapai tingkat kinerja anda saat ini?					
Frustrasi						
6	Seberapa tidak aman, putus asa, jengkel, stres dan kesal yang anda rasakan dibandingkan rasa aman, senang, bahagia, dan puas diri atas pekerjaan anda saat ini?					

Sumber:(Hoonakker et al., 2011)

Bagian ini menanyakan tentang **STRES KERJA**.Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan cara memberi tanda silang (X).

Sangat Tidak	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
--------------	--------------	--------	--------	---------------

Setuju				
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
Ketidakjelasan peran						
1	Saya tidak tahu apa tanggung jawab saya dalam melakukan pekerjaan saya.					
2	Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya dalam pekerjaan saya					
Konflik kerja						
3	Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang bertentangan dari supervisor yang berbeda.					
4	Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang bertentangan dari supervisor yang berbeda.					
Ketersediaan sumber daya atau fasilitas						
5	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
6	Beban kerja saya terlalu berat untuk pekerjaan saya.					
7	Saya harus bekerja sangat cepat dalam pekerjaan saya.					
Tingkat bahaya pekerjaan						
8	Pekerjaan saya jarang membuat saya terkena bahaya fisik.					
9	Pekerjaan saya sering kali membuat saya terpapar kondisi tidak sehat.					
10	Kecelakaan serius sering terjadi dalam pekerjaan yang saya lakukan.					

Sumber:(Brinkerhoff & Price, 1997)

Bagian ini menanyakan tentang **KINERJA PERAWAT**. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan cara memberi tanda silang (X).

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
<i>Kinerja Tugas</i>						
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaiannya tepat waktu					
2	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai					
3	Saya mampu memisahkan isu utama dengan isu sampingan dalam pekerjaan					
4	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dengan waktu dan upaya minimal					
<i>Kinerja Kontekstual</i>						
5	Atas prakarsa sendiri, saya memulai tugas baru ketika tugas lama saya selesai					
6	Saya meminta bantuan saat dibutuhkan					
7	Saya mengambil tugas kerja yang menantang, jika tersedia					
<i>Kinerja Adaptif</i>						
8	Saya bekerja untuk terus memperbarui pengetahuan pekerjaan saya					
9	Saya bekerja untuk selalu memperbarui keterampilan kerja saya					
10	Saya mampu memberikan solusi kreatif untuk masalah yang baru					
<i>Counter productive work behavior</i>						
11	Saya mengeluhkan hal-hal kecil terkait pekerjaan saya					
12	Saya membesar-besarkan masalah terkait pekerjaan saya					
13	Saya berfokus pada aspek negatif pada situasi kerja daripada aspek positifnya					
14	Saya membicarakan aspek negatif pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja saya					
15	Saya membicarakan aspek negatif pekerjaan saya dengan orang-orang diluar organisasi saya					

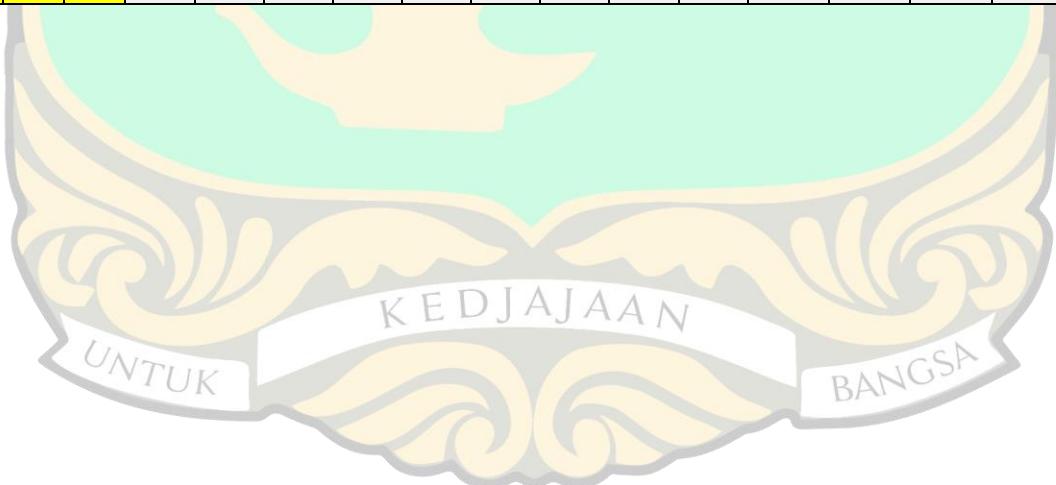
Sumber:(Koopmans et al., 2012)

Lampiran 2: Tabulasi

No	JK	S	U	PT	MK	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	KE11	KE12	KE13	KE14	KE15	KE16
1	1	1	2	3	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	1	2	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	2	1	2	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
4	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
6	2	1	3	2	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
7	2	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
8	2	1	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	1	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4
10	2	1	3	2	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
11	2	1	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4
12	2	1	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
13	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	1	2	1	1	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
15	2	1	2	3	2	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
16	2	1	3	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
17	2	1	2	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4
18	2	1	2	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
19	1	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
20	2	1	2	3	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
21	1	2	2	3	1	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4
22	2	1	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
23	2	2	2	1	1	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5
24	2	1	2	2	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
25	2	2	2	1	2	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	2	1	1	1	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4
27	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

28	1	1	2	3	1	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
29	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	1	2	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
31	2	2	1	1	1	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4
32	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	2	1	2	3	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4
37	2	2	1	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
38	2	1	2	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
39	2	2	2	2	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
40	1	2	1	3	1	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
41	2	1	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	1	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	2	2	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4
44	2	2	1	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
45	2	2	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
46	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	1	2	2	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
48	1	1	2	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
49	2	1	2	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
50	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
51	2	1	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
52	1	1	2	1	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5
53	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
54	1	1	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3
55	2	2	2	3	1	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
56	1	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	1	2	3	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4

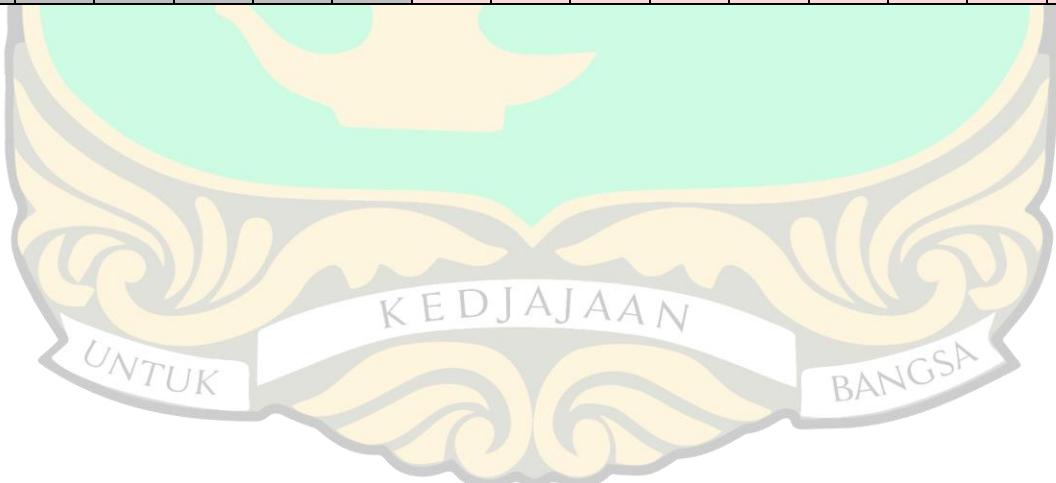
58	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
59	2	2	1	2	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
60	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
61	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	2	1	2	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
63	2	1	2	2	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
64	2	1	2	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
65	1	2	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
67	2	2	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
68	2	2	1	2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3
69	2	2	1	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
70	2	2	2	1	1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4
71	1	2	2	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
72	2	1	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
73	1	2	2	2	1	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5
74	2	2	2	3	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4
75	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



No	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10
1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1
3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
6	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
7	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1
8	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
9	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2
10	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
11	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1
14	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2
15	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
16	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2
17	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
20	3	3	3	4	5	4	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3
21	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
22	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3
23	3	3	4	4	4	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4
24	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2
25	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3
26	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1
27	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2

28	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1
31	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1
32	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
33	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
35	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
36	2	2	2	3	4	5	1	2	3	3	4	3	4	3	2	2
37	3	4	3	4	5	3	2	1	3	3	3	4	4	3	2	2
38	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
39	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3
40	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
41	3	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3
43	2	2	3	3	4	4	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2
44	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
46	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
48	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1
49	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
50	3	2	3	4	4	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2
51	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2
52	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	3	4	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
54	3	4	3	3	4	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2
55	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2
56	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
57	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2

58	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
59	3	3	3	3	4	5	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
61	3	3	4	3	4	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2
62	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3	4	3
63	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2
64	3	3	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1
65	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
66	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2
67	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2
68	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1
69	3	2	4	3	4	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1
70	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
71	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
72	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3
73	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	1
74	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1
75	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2



No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
6	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
8	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5
9	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
12	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5
15	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5
16	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
17	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
18	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5
20	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4
21	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4
22	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
23	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3
24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4
25	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4

26	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3
28	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
31	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
33	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
34	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
37	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4
41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
43	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
45	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
48	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
50	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
51	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
52	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
55	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4

56	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
57	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
58	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
59	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3
60	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
61	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4
62	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
64	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
67	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
70	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3
71	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
72	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
73	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
74	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 3: Hasil Olahan Data

a. Profil Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	21,3	21,3	21,3
	Perempuan	59	78,7	78,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	39	52,0	52,0	52,0
	Belum Menikah	36	48,0	48,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 Tahun – 25 Tahun	13	17,3	17,3	17,3
	26 Tahun – 35 Tahun	56	74,7	74,7	92,0
	36 Tahun – 45 Tahun	6	8,0	8,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	21	28,0	28,0	28,0
	S1	19	25,3	25,3	53,3
	Ners	35	46,7	46,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Mas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	19	25,3	25,3	25,3
	2 Tahun – 5 Tahun	56	74,7	74,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	Outer Loding	Item	Outer Loding
BK1	0,716	KK11	0,733
BK2	0,721	KK12	0,793
BK3	0,757	KK13	0,800
BK4	0,799	KK14	0,746
BK5	0,777	KK15	0,769
BK6	0,737	KK2	0,841
KE1	0,717	KK3	0,758
KE10	0,832	KK4	0,713
KE11	0,839	KK5	0,695
KE12	0,830	KK6	0,707
KE13	0,826	KK7	0,695
KE14	0,780	KK8	0,748
KE15	0,739	KK9	0,824
KE16	0,801	SK1	0,794
KE2	0,853	SK10	0,734
KE3	0,840	SK2	0,702
KE4	0,807	SK3	0,789
KE5	0,797	SK4	0,794
KE6	0,684	SK5	0,762
KE7	0,716	SK6	0,783
KE8	0,773	SK7	0,750
KE9	0,790	SK8	0,715
KK1	0,747	SK9	0,679
KK10	0,728		

**Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan Average Variance Extracted
(AVE)**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,850	0,872	0,886	0,565
Kecerdasan Emosional	0,960	0,962	0,964	0,625
Kinerja Karyawan	0,946	0,949	0,952	0,569
Stres Kerja	0,914	0,919	0,928	0,564

Discriminant Validity

	Beban Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Beban Kerja	0,752			
Kecerdasan Emosional	-0,394	0,791		
Kinerja Karyawan	-0,460	0,628	0,754	
Stres Kerja	0,485	-0,645	-0,627	0,751

c. Path Coefficients Direct effect, Indirect effect dan R Square R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,500	0,479
Stres Kerja	0,479	0,464

Direct effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,166	-0,189	0,094	1,761	0,079
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,273	0,285	0,080	3,403	0,001
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0,361	0,355	0,147	2,448	0,015
Kecerdasan Emosional -> Stres Kerja	-0,537	-0,539	0,086	6,245	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,314	-0,306	0,141	2,229	0,026

Indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,086	-0,086	0,048	1,771	0,077
Kecerdasan Emosional -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,169	0,163	0,079	2,142	0,033

d. Penghitungan VAF

VAF =

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung

X1-> Z-> Y:

$$VAF = \frac{-0,086}{(-0,166 + -0,086)}$$

$$VAF = \frac{-0,086}{-0,252}$$

VAF = 0,338 atau 33,8% (**Parsial Mediasi**)

X2-> Z-> Y:

$$VAF = \frac{0,169}{(0,361 + 0,169)}$$

$$VAF = \frac{0,169}{0,53}$$

VAF = 0,318 atau 31,8% (**Parsial Mediasi**)

e. Model Penelitian

