

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Tina Gusmara Dewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Email: tina.18120@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Stres kerja merupakan sebuah permasalahan karyawan yang dikarenakan adanya beban kerja melebihi kemampuan dari karyawan tersebut. Salah satu aspek yang berkontribusi dalam stres kerja adalah kecerdasan emosi. Dimana individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi diasumsikan dapat menekan stres kerja menggunakan cara-cara yang baik. Oleh karena itu dilakukan penelitian dengan tujuan mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada karyawan Rumah Sakit X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner dua variabel. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan cara *purposive sampling*, dimana karyawan Rumah Sakit X akan diambil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 80 karyawan Rumah Sakit X, kemudian akan diambil 30 karyawan untuk menjadi subjek *tryout* dan 50 karyawan sebagai subjek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *SPSS versi 21.0 for Windows*. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap stres kerja, dengan nilai sebesar 0,00 (sig. < 0,05). Nilai koefisiensi *pearson correlation* adalah 0,936 yang artinya kedua variabel memiliki kategori keeratan sangat kuat. Sehingga diperoleh hasil bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan Rumah Sakit X.

Kata Kunci: kecerdasan emosi, stres kerja, rumah sakit X

Abstract

Job stress is an employee problem that is caused by the workload that exceeds the ability of the employee. One aspect that contributes to job stress is emotional intelligence. Where individuals with high emotional intelligence are assumed to be able to reduce work stress using good ways. Therefore, this research was conducted with the aim of knowing the relationship between emotional intelligence and work stress on employees of Hospital X. The method used in this study was quantitative by distributing a questionnaire of two variables. This study uses a non-probability sampling technique by means of purposive sampling, where the employees of Hospital X will be taken based on predetermined criteria. The sample in this study consisted of 80 employees of Hospital X, then 30 employees will be taken to be the subject of the tryout and 50 employees as the research subject. The data analysis technique used is the Pearson product moment correlation technique with the help of SPSS version 21.0 for Windows. From this study, it was found that emotional intelligence had a significantly negative effect on work stress, with a value of 0.00 (sig. <0.05). The Pearson correlation coefficient value is 0.936, which means that the two variables have a very strong relationship category. So that the results obtained that the higher the emotional intelligence, the lower the work stress of the employees of Hospital X.

Keywords: *emotional intelligence, job stress, Hospital X*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, menjelaskan bahwa rumah sakit adalah sebuah lembaga yang ditujukan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan bagi individu secara lengkap. Rumah sakit umumnya mengadakan pelayanan gawat darurat, rawat inap dan rawat jalan. Pengadaan secara lengkap yang dimaksudkan adalah rumah sakit mampu menyediakan pelayanan

kesehatan yang meliputi preventif, kuratif, promotif serta rehabilitatif (Puspita, 2011). *World Health Organization* (WHO) juga menyebutkan batasan yang harus diberikan oleh rumah sakit, yaitu kuratif (menyembuhkan suatu penyakit) dan juga preventif (mencegah timbulnya penyakit). Artinya rumah sakit tidak hanya ditujukan kepada individu yang sudah terserang penyakit melainkan juga untuk individu yang ingin melindungi dirinya dari bahaya penyakit yang bisa menyerang sewaktu-waktu.

Menurut (Listiyono, 2015), rumah sakit diklasifikasikan menjadi empat tipe berdasarkan tingkat kemampuan pelayanannya, yaitu rumah sakit tipe A, yaitu rumah sakit yang memiliki kemampuan pelayanan terbaik. Umumnya merupakan rumah sakit pusat yang setidaknya dilengkapi dengan empat perihal spesialis dasar medis diantaranya spesialis penyakit dalam, bedah, kesehatan anak, ginekologi dan obstetri; rumah sakit tipe B adalah rumah sakit yang hakikatnya berada pada tingkat ketiga atau tersier dan lebih berfokus pada subspecialis yang sekaligus menjadi instansi rujukan untuk rumah sakit tipe C; rumah sakit tipe C adalah rumah sakit yang umumnya menjadi rujukan lanjut dari rumah sakit satu tingkat dibawahnya dengan tingkat primer ini dapat memberikan pelayanan spesialis maupun subspecialis; dan rumah sakit tipe D adalah rumah sakit yang memiliki kelayakan pelayanan medis dasar. Menyediakan setidaknya terdiri dari dua pelayanan, yaitu medis umum dan gigi. Rumah sakit ini juga tidak menyediakan jasa medis spesialis.

Di dalam rumah sakit terdapat beberapa jajaran diantaranya dokter, perawat, apoteker, dan karyawan lainnya yang saling berkesinambungan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna bagi masyarakat. Berdampingan dengan pasien atau individu yang sakit membuat tekanan yang didapat oleh karyawan rumah sakit menjadi besar. Hal ini dikarenakan ketidakstabilan mental yang dimiliki oleh pasien maupun keluarga pasien. Individu yang merasakan sakit pada fisik berpotensi besar untuk terpengaruh pada psikologisnya. Begitu pula keluarga yang harus menjaga serta merawat pasien. Dalam hal ini, baik dokter, perawat atau karyawan lain harus dapat menjaga kestabilan emosi agar proses pelayanan kesehatan tetap berjalan dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 menyebabkan lebih dari empat juta penduduk Indonesia terpapar Virus Corona (Satgas Covid, 2022). Individu yang dinyatakan positif akan dirujuk pada tempat-tempat terpilih (ditunjuk oleh pemerintah sebagai tempat karantina). Beberapa rumah sakit juga dijadikan sebagai tempat rujukan pasien Covid-19 dengan fasilitas isolasi lengkap. Hal ini menyebabkan penambahan pasien meningkat dengan sangat pesat bagi rumah sakit yang diberi tanggungjawab menangani pasien yang terpapar Virus Corona. Rumah sakit dianalogikan sebagai medan pertempuran dalam menghadapi pandemi Covid-19, sehingga tenaga medis menjadi ujung tombak penanganan pandemi ini. Selain tenaga medis, seluruh karyawan yang menjadi bagian dari rumah sakit merasakan dampaknya. Salah satu dampak yang

banyak dipaparkan adalah adanya tekanan kerja yang semakin meningkat. Penyebabnya yaitu peningkatan pasien yang terjadi sangat cepat dan tidak terduga. Penyebab lainnya berupa kondisi mental atau psikologis pasien dan keluarga pasien yang tidak stabil karena rasa cemas dan khawatir timbul lebih besar ketimbang pasien dengan penyakit lainnya (Musta'in et al., 2021).

Terdapat banyak rumah sakit yang membantu menangani pandemi Covid-19 sesuai dengan instruksi yang diberikan pemerintah, salah satunya adalah Rumah Sakit X Lampung. Rumah sakit ini menjadi satu diantara beberapa rumah sakit yang dijadikan sebagai rujukan bagi pasien positif Covid-19. Pemerintah Kota menunjuk Rumah Sakit X yang dianggap memiliki fasilitas memadai sebagai rumah sakit penanganan Covid-19. Rumah Sakit X juga dalam proses penambahan ruang isolasi semenjak lima bulan terakhir dengan tujuan untuk meningkatkan daya tampung pasien positif Covid-19.

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan tidak nyaman dan tertekan karena adanya tuntutan tugas yang tidak relevan dengan kesanggupan yang dimiliki karyawan. Tekanan yang dibiarkan dalam kurun waktu yang lama tanpa sebuah penanganan akan menyebabkan stres kerja yang berlebihan. Wirati dan Agustin (2019) juga menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologis yang menyebabkan gangguan pada emosi, kognisi, maupun persepsi karyawan karena adanya tekanan besar baik dari lingkungan maupun rekan kerja.

Gejala yang ditimbulkan dari stres menurut Robbins (1996) dibagi menjadi tiga kategori secara umum, yaitu gejala fisiologis dimana stres pada psikis dianggap dapat berpengaruh pada gejala fisik individu. Hal ini dikarenakan stres dapat mempengaruhi metabolisme, denyut jantung, tekanan darah, pernapasan, bahkan sakit kepala; gejala psikologis dimana stres yang dialami individu akibat adanya tekanan besar akan menimbulkan gejala psikologis seperti merasa tidak puas, khawatir atau cemas, tegang, bosan, ataupun munculnya sifat tempramen; dan gejala perilaku dimana stres dapat menciptakan gejala adanya perubahan perilaku ke arah yang negatif. Individu berpotensi mengalami gejala berupa perubahan pola hidup yang menjadi tidak sehat, merokok, mengkonsumsi minuman alkohol atau mengalami gangguan tidur.

Stres kerja yang tinggi berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, dimana karyawan akan memunculkan serangkaian gejala perilaku negatif satu sama lain sehingga rentan

terjadi perpecahan dalam lingkungan kerja. Meskipun demikian, stres kerja memiliki dua tipe yaitu stres negatif dan positif. Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, sebagian besar stres kerja menciptakan dampak negatif bagi individu maupun lingkungan, dimana stres dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari dan menimbulkan trauma atas tekanan-tekanan yang dialami. Namun ada juga stres yang menciptakan dampak positif sehingga individu akan lebih termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, mengejar prestasi dan berusaha menekan stres kerja yang terjadi. Hal ini tergantung dari individu masing-masing dalam melakukan *coping* atau cara menghadapi stres kerja yang dialami. Meskipun stres kerja menjadi suatu permasalahan psikologis yang rentan dialami karyawan, alangkah baiknya jika individu dapat menangani stres tersebut ke arah yang lebih positif.

Menurut Greenberg dalam (K et al., 2008) stres kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu afeksi diri, hal ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengatur kecemasan yang dialaminya; kecerdasan emosi dimana individu mampu untuk mengelola emosi yang dimilikinya seperti mudah marah, khawatir atau cemas; dan kepribadian, yang berkaitan dengan karakteristik dan tipe *personality* individu. Contohnya, tingkat toleransi pada ambiguitas. Sementara Robbins dan Thimoty (dalam Hidayanti dan Tarisnawati, 2016) mengemukakan tiga dimensi stres kerja, yaitu ambiguitas dalam peran, dengan salah satu indikator jumlah tugas yang terlalu banyak; pengembangan jenjang karir, dengan indikator berupa rasa tidak puas akibat karir yang dirasa tidak berkembang; dan hubungan sosial, dengan indikator berupa rasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, teman seantor, atau jam kerja yang berlebihan.

Studi pendahuluan yang dilakukan menunjukkan sebuah fenomena yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit X selama menghadapi pandemi Covid-19. Peneliti melakukan wawancara dengan 15 karyawan Rumah Sakit X, yang terdiri dari bagian Instalasi Farmasi, Personalia, Karyawan Ruang Marwah dan Shafa. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, 14 dari 15 karyawan menyatakan mengalami stres kerja. Sejumlah 12 karyawan mengalami stres kerja cukup berat, kemudian 1 karyawan menyatakan merasa baik-baik saja atau tidak mengalami stres kerja sama sekali, dan 2 karyawan lainnya menyatakan mengalami stres kerja ringan beberapa kali yang masih bisa diatasi dengan baik. Sebanyak 7 karyawan atau setara dengan 46,7% mengalami stres kerja akibat adanya ambiguitas peran.

Dimana beberapa tugas tidak ditetapkan dengan jelas pada *jobdesk* sehingga mengakibatkan beberapa tugas diambil oleh satu orang, sedangkan yang lainnya tidak mendapat tugas dengan rata atau sebaliknya sehingga menimbulkan rasa lelah yang berlebihan. Sebanyak 5 karyawan atau setara dengan 33,3% mengalami stres kerja akibat hubungan sosial yang kurang baik sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, atau kondisi tempat kerja. Sedangkan sebanyak 2 karyawan atau setara dengan 13,3% mengalami stres kerja akibat perkembangan karir yang dirasa kurang memuaskan. Rumah Sakit X melakukan evaluasi karir secara berkala sehingga beberapa karyawan menyatakan mengalami tekanan psikologis terhadap pekerjaan akibat karir yang dirasa kurang berkembang atau bahkan mengalami penurunan. Hal ini menyebabkan karyawan yang mengalami stres kerja memunculkan gejala psikologis seperti kurang semangat dalam bekerja, mudah lelah, dan tidak termotivasi untuk meningkatkan perkembangan karirnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yurista et al. (2018) dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat” menyatakan bahwa salah satu aspek yang paling berkontribusi dalam mempengaruhi stres kerja adalah kesadaran diri. Perawat dianggap dapat mengatasi stres kerja apabila memiliki kemampuan untuk memahami dan menyadari proses kognisi, emosi, perilaku dan segala hal yang membentuk dirinya saat ini. Perawat merupakan tenaga medis yang berhubungan intens dengan pasien, sehingga bagaimana emosi yang disampaikan menjadi tolok ukur interaksi harmonis dengan pasien. Dari penelitian ini, didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap variabel stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi, maka stres kerja yang dialami semakin menurun. Variabel lain yang memungkinkan terjadinya stres kerja antara lain adalah strategi *coping* dan lingkungan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Baharuddin et al. (2019) dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar” menyatakan bahwa subjek yang tergolong memiliki kecerdasan emosi tinggi berjumlah 63,9%, sedangkan yang memiliki kecerdasan emosi rendah sebanyak 13,9%. Dari data tersebut, diperoleh hasil bahwa subjek dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki tingkat stres kerja yang rendah yaitu sebesar 5,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan

emosi berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja yang dialami individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Musta'in et al. (2021) dengan judul "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Masa Pandemi Covid-19 di Unit Pelayanan Kesehatan Daerah Surakarta" juga menunjukkan hasil bahwa 20% perawat yang menjadi subjek mengalami stres parah dan 3,33% mengalami stres sangat parah. Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi selama masa pandemi Covid-19, sehingga alasan utama terjadinya stres kerja pada perawat adalah peningkatan jumlah pasien (baik pasien Covid-19 maupun pasien non Covid-19). Dipaparkan bahwa sebelum adanya pandemi ini, Unit Pelayanan Kesehatan daerah Surakarta sudah memiliki banyak pasien, dan menjadi lebih banyak sejak masa pandemi. Stres kerja yang dialami individu menyebabkan munculnya kelelahan kerja karena adanya tekanan berlebihan.

Menurut Goleman (2001), kecerdasan emosi atau disebut juga *emotional intelligence* adalah serangkaian kemampuan yang dimiliki individu untuk memahami perasaan dirinya sendiri dan juga orang lain, mengelola emosi dengan baik, memberikan motivasi terhadap diri sendiri dan hubungan sosial dengan orang lain. Individu yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi mampu berinteraksi dan bersosialisasi dengan individu lain secara aktual. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional tidak hanya mampu memahami emosi pada individu itu sendiri tetapi juga mampu menganalisis dan merasakan emosi orang lain. Kecerdasan emosi menciptakan individu yang sabar, tidak mudah marah, dan mampu mengambil keputusan yang logis pada suatu permasalahan yang dihadapinya.

Bar On (dalam Stein, 2002) juga memaparkan bahwa kecerdasan emosi yaitu sekumpulan kemampuan individu secara emosi, pribadi, dan sosial sehingga tercipta kecakapan dalam mengatasi suatu masalah atau tuntutan yang harus dihadapi oleh individu. Dalam hal ini, rumah sakit menjadi tempat yang paling memerlukan adanya hubungan sosial karena berhubungan langsung dengan individu lain (pasien). Oleh karena itu, kecerdasan emosi menjadi faktor penting agar dapat memposisikan emosi dengan cara yang tepat, mengontrol suasana hati, dan mengambil keputusan dengan logis. Individu perlu mengendalikan suasana hati dan memahami emosi individu lain untuk dapat bersosialisasi dengan baik. Istilah kecerdasan emosi juga dirujuk kepada individu yang mampu mengenali emosinya kemudian mengolah emosi tersebut menjadi

sebuah energi positif untuk melakukan interaksi dengan lingkungan sosialnya. Setiap individu pasti pernah memiliki suasana hati yang buruk, namun individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu mengkonversikan suasana buruk menjadi suatu energi yang lebih positif.

Studi pendahuluan yang dilakukan juga menunjukkan bahwa 12 dari 15 karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosi yang relatif rendah. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, sebanyak 3 karyawan atau setara dengan 25% memiliki kesadaran diri yang kurang baik dimana individu merasa sulit mengelola emosi dan cenderung kurang logis dalam mengambil keputusan ketika mengalami tekanan kerja yang tinggi. Sebanyak 2 karyawan atau 16,7% memiliki kemampuan mengatur diri yang kurang baik, dimana individu mengaku kurang mampu menunda emosi sementara demi tercipta lingkungan sosial yang lebih kondusif. Sebanyak 1 karyawan atau setara dengan 8,3% memiliki kemampuan motivasi diri yang rendah dimana individu merasa kurang mampu mengambil inisiatif dan juga keinginan mengembangkan karir. Sebanyak 2 karyawan atau setara dengan 16,7% memiliki kemampuan empati yang cukup rendah dimana individu kurang mampu merasakan emosi dari orang di sekitarnya. Sebanyak 4 karyawan atau setara dengan 33,3% memiliki kemampuan sosial yang cukup rendah pula, dimana individu kurang mampu berbagi kepercayaan dengan orang di sekitar sehingga menyebabkan komunikasi dengan lingkungan sosial menjadi terganggu.

Goleman (2004) menjelaskan lima aspek yang mempengaruhi kecerdasan emosi, yaitu aspek kesadaran diri dimana individu mempunyai kemampuan mengenali emosi yang dirasakan, mengelola emosi tersebut, menentukan acuan logis dalam mengambil keputusan atas keyakinan akan kemampuan yang dimiliki; aspek pengaturan diri dimana individu dianggap mampu menangani perasaan dan keinginan, serta menunda kesenangan sementara agar tercipta suatu kondisi sosial yang kondusif; aspek motivasi dimana motivasi mengatur individu untuk memberi dorongan dalam mencapai suatu target, mengambil tindakan efektif, memunculkan inisiatif, dan menahan rasa kecewa akibat kegagalan; aspek empati dimana individu tidak hanya mampu mengidentifikasi emosi diri sendiri tetapi juga emosi yang ada pada orang lain, beradaptasi dengan lingkungan dan individu lain, serta mampu untuk memahami sudut pandang orang lain demi menumbuhkan rasa saling percaya; dan aspek sosial dimana individu mampu bersosialisasi dengan

baik, menjaga hubungan dengan orang lain, dan bisa membaca keadaan.

Penelitian yang dilakukan oleh K et al., (2008) dengan judul “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Tingkat Stres Kerja Karyawan Di PT. Karya Delka Maritim Medan” juga menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosi berkorelasi dengan signifikan terhadap variabel stres kerja yang ada pada karyawan. Hal ini dipicu oleh kemampuan individu untuk mengontrol emosi serta lebih menerima emosi yang dimiliki oleh diri sendiri maupun orang lain. Stres kerja ditimbulkan dari perasaan berkesenjangan antara keadaan yang terjadi dengan emosi yang dirasakan di tempat kerja. Individu dengan kecerdasan emosi yang relatif tinggi cenderung lebih mampu untuk mengatur emosi sehingga dapat menentukan kearah mana tekanannya akan berkembang. Pada subjek penelitian di Rumah Sakit X, stres kerja yang cukup tinggi dialami oleh para karyawan. Beberapa diantaranya mengaku cukup sulit untuk mengatur emosi yang dimiliki sehingga seringkali menyebabkan ketegangan baik antar karyawan maupun dengan pasien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto & Nanda (2020) pada stres kerja karyawan, didapatkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pendapat ini juga diperkuat oleh Riandy (2016) yang melakukan penelitiannya pada karyawan PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda, dengan hasil bahwa stres kerja yang mempengaruhi kinerja berdampak pada pencapaian perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa stres kerja pada karyawan menjadi sebuah masalah cukup serius bagi perusahaan yang diakibatkan menurunnya kualitas sumber daya manusia dimana secara keseluruhan mengelola perusahaan tersebut. Hal ini juga terjadi pada Rumah Sakit X yang mana data hasil wawancara penanggung jawab bagian personalia menunjukkan sebesar 5% karyawan melakukan *resign* pada periode 2020-2021 dengan alasan mengalami beban kerja berlebihan (stres kerja). Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan, penelitian ini ditujukan untuk mengkaji lebih dalam salah satu faktor yang paling mempengaruhi stres kerja pada karyawan Rumah Sakit X, yaitu kecerdasan emosi sehingga dapat memberikan wawasan bagi Rumah Sakit X untuk dapat menjaga stabilitas kerja karyawan. Alasan lain peneliti tertarik melakukan penelitian ini adalah penelitian terkait variabel kecerdasan emosi dan stres kerja yang masih belum banyak dilakukan. Peneliti mengamati masih ada keterbatasan dari penelitian

terdahulu sehingga peneliti memutuskan melakukan pengkajian lain terkait kecerdasan emosi dan stres kerja. Peneliti berharap dapat meningkatkan kesadaran pada perusahaan terutama Rumah Sakit X dalam mengatasi stres kerja pada karyawan dengan melatih kecerdasan emosi. Diharapkan karyawan juga dapat lebih melatih kecerdasan emosi untuk meminimalisir tingginya stres kerja. Berdasarkan uraian yang dipaparkan, penelitian ini akan berfokus pada tingkat kecerdasan aspek atau dimensi kecerdasan emosi dalam mengatasi stres kerja.

METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut John W. Creswell dalam Fitriastuti (2013), penelitian kualitatif merupakan metode yang menggunakan cara mengolah angka-angka dengan perhitungan ilmiah dari sampel atau populasi masyarakat.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan Rumah Sakit X di daerah Lampung dengan jumlah 213 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik *non-probability* yaitu dengan *purposive sampling*, dimana sampel akan diambil berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Supardi, 1993). Kriteria yang digunakan dalam memilih sampel, yaitu berstatus karyawan aktif Rumah Sakit X; bekerja di Rumah Sakit X minimal 2 tahun; dan bukan merupakan karyawan pemagangan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 80 subjek berdasarkan kriteria yang telah dipilih. Kemudian 30 subjek dari Rumah Sakit X akan diambil sebagai sampel uji coba dan 50 subjek lainnya sebagai sampel penelitian.

Definisi operasional dari variabel X atau stres kerja adalah perasaan tidak nyaman yang dirasakan karyawan pada tempat kerja akibat adanya tekanan berlebihan yang dapat memicu gangguan emosi, kognisi, maupun persepsi. Sedangkan pada variabel Y atau kecerdasan emosi yang dispesifikan dalam penelitian ini merupakan kemampuan individu secara emosi dan kognisi untuk mengelola diri sendiri maupun orang lain sehingga dapat mengambil keputusan dan bertindak dengan logis. Penelitian ini menggunakan dua skala instrumen, yaitu skala kecerdasan emosi dan skala stres kerja. Pada skala kecerdasan emosi peneliti menyusun skala berdasarkan acuan dari teori Goleman (2004), terdiri dari lima aspek yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan sosial. Sedangkan skala stres kerja menggunakan dimensi yang disusun oleh peneliti berdasarkan acuan dari teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy yaitu ambiguitas peran,

pengembangan karir dan hubungan sosial. Pengambilan data akan dilakukan dengan memakai skala *likert* yang tersusun dari empat kategori pilihan dan dilambangkan dengan angka satu sampai empat, yaitu “4” menandakan sangat setuju, “3” menandakan setuju, “2” menandakan tidak setuju, dan “1” menandakan sangat tidak setuju. Penentuan empat kategori pilihan dilakukan untuk meminimalisir adanya jawaban netral yang berpotensi menurunkan validitas dari hasil penelitian yang dilakukan. Pertanyaan akan dibagi menjadi dua bentuk *favorable* (menunjukkan perilaku yang mendukung) dan *unfavorable* (perilaku yang tidak mendukung).

Uji validitas digunakan untuk memahami validitas atau seberapa tepat alat ukur yang akan digunakan (Azwar, 2019). Penelitian ini dilakukan dengan teknik *product moment* sebagai uji validitas. Kemudian uji reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsistensi alat ukur sehingga menunjukkan kelayakan yang mumpuni. Koefisiensi reabilitas menjadi acuan tinggi rendahnya tingkat reabilitas suatu alat ukur. Menurut Azwar (2019), reabilitas tinggi apabila angka koefisiensi mencapai 1,00. Penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha* sebagai uji reabilitas karena dianggap memiliki hasil yang lebih cermat dan akurat.

Berikut adalah tabel uji reabilitas dari variabel stres kerja dan kecerdasan emosi menggunakan teknik *cronbach alpha*.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Alat Ukur	Nilai <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	Item Valid
Skala Stres Kerja	0.921	26
Skala Kecerdasan Emosi	0.946	48

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel diatas, skala stres kerja memiliki nilai reliabilitas alat ukur sebesar 0,921 dengan aitem valid sebanyak 26. Sedangkan skala kecerdasan emosi dengan 48 aitem valid memiliki nilai reliabilitas alat ukur sebesar 0,946. Menurut (Arikunto, 2016), dua buah variabel dikatakan reliabel apabila memiliki koefisiensi reliabilitas lebih dari 0.6 ($r > 0.6$).

Menurut hasil yang diperoleh dari uji validitas dan reliabilitas, didapatkan hasil bahwa variabel stres kerja dan kecerdasan emosi memiliki hasil yang valid dan reliabel dikarenakan memiliki koefisiensi lebih dari r tabel ($r > 0.6$). Oleh karena itu, skala dari dua variabel ini dianggap layak digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian ini melakukan analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Cara ini dapat dilakukan apabila data dianggap dapat memenuhi asumsi dan berdistribusi normal dan linear. Uji asumsi ini tersusun dari dua proses, yaitu uji normalitas dimana nilai dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,05 dengan menggunakan teknik *Kolmogorov smirnov* dan uji linearitas (*linearity*) dimana hasil dikatakan signifikan apabila angkat lebih kecil dari pada 0,05. Analisis data dalam dilakukan menggunakan bantuan dari program *SPSS versi 21.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilakukan dengan menggunakan subjek sebanyak 80 karyawan Rumah Sakit X yang memiliki status kepegawaian sebagai karyawan tetap dan memiliki masa kerja >2 tahun. Sebelum dilakukan pengambilan data, peneliti melakukan *try out* kepada 30 karyawan dengan jumlah 18 karyawan wanita dan 12 karyawan laki-laki dari divisi yang berbeda. Uji coba digunakan untuk memastikan alat ukur yang akan digunakan untuk pengambilan data adalah valid dan reliabel. Pada variabel stres kerja dengan aitem semula sebanyak 28, dilakukan *try out* sebanyak dua putaran yang menghasilkan 26 aitem valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,921. Pada variabel kecerdasan emosi dengan jumlah aitem semula sebanyak 58, dilakukan uji coba dengan 30 subjek sebanyak 2 putaran. Keputusan diambil apabila nilai korelasi lebih dari 0,361 ($\text{sig.} > 0,361$), maka aitem dinyatakan valid. Pada uji coba yang dilakukan peneliti, terdapat 8 aitem yang gugur (tidak valid) dengan nilai 0,202, 0,023, 0,204, 0,092, 0,194, 0,199, 0,140, 0,036. Sehingga diperoleh aitem valid sebanyak 48 dengan nilai reliabilitas sebesar 0,946 dimana aitem alat ukur dinyatakan reliabel.

Dari hasil penelitian yang didapat, peneliti melakukan analisa dengan menggunakan teknik analisa deskriptif untuk penilaian pada variabel stres kerja dan kecerdasan emosi pada subjek karyawan Rumah Sakit X yang memperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	50	74	100	87.22	6.189
Kecerdasan Emosi	50	173	225	195.62	11.780

Berdasarkan hasil analisa pada tabel di atas, variabel stres kerja dengan jumlah subjek sebanyak 50 orang memiliki nilai rata-rata sebanyak 87,22 dengan nilai maksimal sebesar 100 dan nilai minimal sebanyak 74. Pada variabel ini, nilai standar deviasi adalah sebesar 6,189. Sedangkan untuk variabel kecerdasan emosi dengan jumlah subjek sebanyak 50 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 195,62 dengan nilai maksimal sebesar 225 dan nilai minimal sebesar 173. Nilai standar deviasi pada variabel ini adalah 11,78.

Penelitian ini juga menggunakan tektik uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 24.0 for Windows*. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui pendistribusian data hasil penelitian secara normal yang nantinya akan berpengaruh pada uji statistik parametrik atau non-parametrik. Berikut adalah hasil analisa dari variabel stres kerja dan kecerdasan emosi yang ditampilkan ke dalam sebuah tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Mean	F	Sig.
		Square		
Stres Kerja *	Between Groups	(Combined) 333.548	21.642	.000
	Linearity	5963.09	386.90	.000
		Deviation from Linearity	20.795	1.349
Kecerdasan Emosi	Within Groups	15.412		
	Total			

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel yang dipaparkan, hasil nilai signifikansi dari uji normalitas *kolmogorov-smirnov* pada variabel X (stres kerja) dan Y (kecerdasan emosi) sebesar 0,200. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas diambil ketika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka hasil penelitian dianggap berdistribusi secara normal. Sedangkan jika nilai signifikansi dua variabel bernilai kurang dari 0,05 atau (Sig. < 0,05), maka hasil penelitian dianggap berdistribusi dengan tidak normal. Dari variabel stres kerja dan kecerdasan emosi diperoleh nilai sebesar 0,2 yang artinya lebih besar dari 0,05 (0,2 > 0,05), maka hasil penelitian ini dinyatakan berdistribusi secara normal. Kemudian dari hasil ini akan dilakukan uji linearitas.

Uji linearitas ditujukan untuk mengidentifikasi hubungan signifikansi antara dua variabel pada penelitian ini. Pengambilan keputusan pada uji linearitas diambil apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05) maka hasil penelitian dianggap memiliki korelasi secara linear. Sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05) maka hasil penelitian dianggap memiliki korelasi yang tidak linear. Berikut adalah tabel hasil dari uji linearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13220958
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.061
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,228 dimana lebih besar dari pada nilai 0,05 (0,228 > 0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian dari kedua variabel (stres kerja dan kecerdasan emosi) memiliki hubungan yang linear. Kemudian tahap berikutnya adalah uji hipotesis data.

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesesuaian antara hasil analisa dengan hipotesis yang ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Uji analisis ini mengimplementasikan teknik korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for Windows* untuk mengidentifikasi hasil korelasi dari variabel stres kerja dan kecerdasan emosi. Pada uji ini pengambilan keputusan diambil jika nilai signifikansi korelasi kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05) maka kedua variabel dianggap berkorelasi. Sedangkan apabila nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05) maka kedua variabel dianggap tidak memiliki korelasi. Hasil penelitian memiliki dua bentuk korelasi, yaitu positif dan negatif. Hasil yang berkorelasi secara negatif artinya memiliki hubungan yang berlawanan; apabila terjadi kenaikan pada variabel X maka akan terjadi penurunan pada variabel Y dan sebaliknya. Sedangkan korelasi positif artinya memiliki hubungan yang

searah; dimana jika variabel X terjadi penambahan maka variabel Y juga mengalami hal yang sama.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Stres Kerja	Kecerdasan Emosi
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.936**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	-.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil uji korelasi dari variabel stres kerja dan kecerdasan emosi sebesar 0,00 yang artinya kurang dari pada 0,05 (Sig. 0,00 < 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut, penelitian antara dua variabel ini dinyatakan berkorelasi secara signifikan. Kemudian nilai dari koefisiensi *pearson correlation* adalah sebesar 0,936 dengan tanda negatif yang berarti kedua variabel tersebut berkorelasi secara berlawanan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan Rumah Sakit X selama masa pandemi Covid-19 maka kecerdasan emosi yang dimiliki individu semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, jika stres kerja yang dialami oleh karyawan Rumah Sakit X cenderung rendah maka kecerdasan emosi yang dimiliki individu semakin tinggi.

Guilford dalam (Sugiyono, 2016) menjelaskan tingkatan interpretasi koefisiensi korelasi dalam sebuah penelitian sebagai berikut.

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Pada tabel tersebut dijelaskan tingkatan keeratan koefisiensi korelasi dari dua variabel. Pada penelitian ini diperoleh hasil nilai korelasi sebesar 0,936 yang artinya masuk pada kategori derajat interval 0,80 – 1,000 (sangat kuat). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisiensi antara

variabel stres kerja dan kecerdasan emosi memiliki korelasi yang sangat kuat.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya korelasi antara variabel stres kerja dan kecerdasan emosi pada karyawan di Rumah Sakit X selama masa pandemi Covid-19. Sebelumnya sudah dibuat hipotesis dengan asumsi bahwa terdapat korelasi signifikan antara kedua variabel, yakni stres kerja dan kecerdasan emosi pada Rumah Sakit X selama masa pandemi Covid-19. Peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* yang menunjukkan hasil bahwa kedua variabel ini berhubungan secara signifikan dengan derajat keeratan yang sangat kuat berdasarkan kategori interval yang dikemukakan oleh Guilford dalam (Sugiyono, 2016). Hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,00 dimana kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05) sehingga penelitian ini dapat dinyatakan berkorelasi secara signifikan. Nilai *pearson correlation* yang didapat adalah sebesar -936, yang artinya kedua variabel, yakni stres kerja dan kecerdasan emosi ini memiliki korelasi yang negatif atau berlawanan. Sehingga apabila stres kerja pada karyawan Rumah Sakit X selama pandemi Covid-19 semakin tinggi, maka kecerdasan emosi pada karyawan Rumah Sakit X pada masa pandemi Covid-19 menjadi semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

Hal ini diperkuat oleh faktor-faktor yang dijelaskan oleh (Lai et al., 2020), dimana stres kerja terbesar muncul pada karyawan rumah sakit selama terjadi pandemi Covid-19 karena adanya faktor beban kerja yang berlebihan. Jumlah pasien yang meningkat pesat membuat karyawan rumah sakit dan tenaga medis bekerja ekstra untuk membuat kondisi menjadi lebih kondusif. Selain itu, faktor lain yang disebutkan adalah kurangnya pengelolaan emosi pada karyawan yang menyebabkan terjadinya ketegangan baik dengan pasien, keluarga pasien, maupun rekan sejawat. Donsu (2017) juga menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dibagi menjadi dua, yaitu *Individual stressor* (penyebab stres yang berasal dari diri sendiri), seperti jenis kelamin, status pernikahan, umur, dan kecerdasan emosi. Kemudian yang kedua adalah *Group Stressor* (penyebab stres yang bermula dari faktor luar), seperti struktur organisasi, jenjang karir, dan hubungan interpersonal.

Rumah sakit merupakan sebuah pelayanan yang disediakan oleh pemerintah atau swasta bertujuan untuk mengadakan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat. Tidak hanya bertujuan

untuk menyembuhkan penyakit, masyarakat juga menggunakan rumah sakit sebagai sarana untuk pencegahan dini atau sekedar menjaga kesehatan. Oleh karena itu, dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik kepada pasien sehingga rumah sakit bisa menjadi tempat terpercaya dalam menangani segala permasalahan yang berkaitan dengan penyakit.

Rivai dalam (Lai et al., 2020), menjelaskan tentang stres kerja yang didefinisikan sebagai keadaan memicu ketegangan pada individu yang menyebabkan adanya ketidakstabilan antara psikis, fisik dan emosi sehingga mempengaruhi kondisi individu baik sebagian ataupun menyeluruh. Sedangkan menurut Robbins & Judge, 2008 dalam (Sugiarto & Nanda, 2020), stres kerja merupakan perasaan menekan karena adanya tekanan yang ditimbulkan selama melakukan pekerjaan. Stres yang terjadi pada lingkungan kerja ini dapat menjadi penyebab tidak berkembangnya kemampuan individu dalam mengoptimalkan dirinya di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena individu dianggap lebih banyak menghabiskan waktu dan energinya untuk menghadapi stres kerja dari pada mengerjakan tugas dan pekerjaan yang dimiliki. Dampak paling negatif yang dapat ditimbulkan dari gejala ini adalah hilangnya motivasi kerja, tidak memiliki gairah atau ambisi, bahkan memutuskan keluar dan menghindari pekerjaan (Jum'ati & Wusma, 2013).

Stres kerja memiliki hubungan keterkaitan dengan variabel kecerdasan emosi seperti yang dijelaskan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian pertama, dilakukan oleh Frenky Sanjaya (2012) pada karyawan PT. Summit Oto Finance Kudus yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kecerdasan emosi. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Summit Otto Finance Kudus, maka kecerdasan emosi semakin rendah. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan, maka stres kerja yang terjadi akan semakin rendah. Sehubungan dengan hal ini, peneliti menganggap bahwa keterkaitan dari kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Andewi, Supartha, dan Putra (2016) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung". Penelitian ini memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki signifikansi korelasi negatif dengan variabel kecerdasan emosi. Dimensi kecerdasan emosi yang paling berpengaruh dalam stres kerja pada karyawan

PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung adalah mengatur diri dan mengendalikan emosi. Hal ini mampu merepresikan tekanan kerja yang dialami karyawan sehingga tidak memunculkan stres kerja yang tinggi.

Dewe (1989) melakukan sebuah survey di Amerika Serikat kepada karyawan yang bekerja di rumah sakit. Survey ini memperoleh hasil bahwa stres kerja paling banyak dialami oleh karyawan rumah sakit disebabkan oleh beban kerja berlebihan ketika jumlah pasien meningkat drastis. Goswami (2015), juga menyatakan hal sejalan bahwa penyebab terjadinya stres kerja adalah beban kerja berlebihan, seperti kerja lembur, jam libur yang minim, atau jenjang karir yang kurang memuaskan bagi karyawan. Hal ini juga terjadi kepada karyawan Rumah Sakit X. Stres kerja tidak hanya terjadi pada tenaga kesehatan, tetapi juga karyawan pada divisi lain.

Menurut (Sanjaya, 2013), karyawan yang memiliki kemampuan mengontrol emosi dan mengelola emosi adalah karyawan yang mempunyai kecerdasan emosi cukup tinggi. Kecerdasan emosi akan berpengaruh pada setiap perilaku individu, termasuk bagaimana cara individu mengatasi masalah di tempat kerja, lingkungan sosial, maupun masyarakat. Hal ini membuat individu mampu memotivasi diri, pantang menyerah, tidak mudah tersulut, dan terpenting adalah mampu mengelola stres. Terkait hal ini, sangat penting bagi perusahaan atau tempat kerja untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja bagi karyawan sehingga tidak mempengaruhi kinerja. Sheraz et al. (2014), mengungkapkan pendapat lain bahwa penyebab dari stres kerja karena adanya ambiguitas peran yang menimbulkan adanya tekanan dan ketegangan pada karyawan setiap menerima tugas yang tidak termasuk ke dalam *jobdesk*.

Variabel stres kerja pada penelitian ini menggunakan tiga dimensi berdasarkan teori dari Robbins dan Timothy. Dimensi pertama yaitu ambiguitas peran yang menggambarkan kondisi dimana beberapa tugas tidak diatur dengan jelas pada standar operasional prosedur sehingga menyebabkan karyawan harus mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan *jobdesk*. Menurut Wartono (2017), hal ini menimbulkan ketegangan pada beberapa karyawan yang merasa bahwa dirinya mungkin saja tidak mampu mengerjakan tugas yang dilimpahkan. Fakta ini terbukti pada saat peneliti melakukan wawancara pada 15 karyawan dan 7 karyawan menyatakan mengalami stres kerja terutama pada saat pandemi Covid-19 berlangsung karena adanya ambiguitas peran.

Kedua, pengembangan jenjang karir yang menggambarkan situasi dimana karyawan merasa kurang puas dengan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan. Ini juga bisa disebabkan oleh perusahaan yang dianggap kurang memberikan apresiasi yang sesuai dengan harapan dan kinerja yang diberikan oleh karyawan (Olusegun, et al., 2014). Fakta ini juga diperkuat oleh wawancara lapangan yang dilakukan oleh peneliti, dimana 2 dari 15 orang menyatakan tidak puas dengan jenjang karir yang dimiliki pada Rumah Sakit X. Hal ini dikarenakan kurangnya keterbukaan pihak instansi terkait dengan evaluasi jabatan kepada karyawan.

Ketiga, hubungan sosial yang menggambarkan situasi dimana karyawan yang memiliki hubungan sosial kurang baik akan memicu perasaan tidak nyaman saat di tempat kerja sehingga menimbulkan adanya stres kerja pada karyawan. Hal ini terbukti dari fakta lapangan yang dilakukan peneliti melalui wawancara, dimana 5 dari 15 orang karyawan merasa tidak nyaman dengan hubungan sosial, baik dengan rekan kerja, rekan beda divisi, ataupun atasan. Salah satu keluhan yang dipaparkan oleh karyawan adalah adanya senioritas yang memicu adanya hubungan sosial kurang baik antar karyawan senior dan juga junior sehingga menimbulkan ketegangan suasana kantor. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah kecerdasan emosi (Karambut, et al., 2012)

Menurut Fitriastuti (2013), kecerdasan emosi atau dengan kata lain *emotional intelligence* yaitu kesanggupan individu dalam mengamati emosi yang dimiliki dirinya dan juga emosi orang lain, kemudian kemampuan itu dimanfaatkan untuk berperilaku dan bertindak. Kecerdasan emosi ini dapat diamati dari kemampuan individu dalam menyadari emosi dirinya dan orang di sekitarnya. Studi pendahuluan yang dilakukan pada karyawan Rumah Sakit X menunjukkan bahwa 12 dari 15 karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosi yang relatif rendah. Goleman menyebutkan lima dimensi dari kecerdasan emosi. Yang pertama, kesadaran diri dimana individu mampu mengenali emosi yang dirasakan, mengelola emosi tersebut, menentukan acuan logis dalam mengambil keputusan atas keyakinan akan kemampuan yang dimiliki (Riandy, 2016). Fakta ini terbukti pada wawancara lapangan dimana sebanyak 3 karyawan atau setara dengan 25% memiliki kesadaran diri yang kurang baik dimana individu merasa sulit mengelola emosi dan cenderung kurang logis dalam mengambil keputusan ketika mengalami tekanan kerja yang tinggi.

Kedua, dimensi pengaturan diri seperti yang dijelaskan oleh Agung & Budiani (2012), dimana individu dianggap mampu menangani perasaan dan keinginan, serta menunda kesenangan sementara agar tercipta suatu kondisi sosial yang kondusif. Fakta ini terbukti pada wawancara lapangan dimana sebanyak 2 karyawan atau 16,7% memiliki kemampuan mengatur diri yang kurang baik, dimana individu mengaku kurang mampu menunda emosi sementara demi tercipta lingkungan sosial yang lebih kondusif. Kenyataan ini selaras dengan pendapat Julvia (2016) yang menyatakan bahwa individu yang dapat mengatur diri dengan baik mampu mengatasi emosi demi terciptanya lingkungan yang kondusif dikemudian hari.

Ketiga, dimensi motivasi yang dijelaskan oleh Nurita (2012), dimana motivasi mengatur individu untuk memberi dorongan dalam mencapai suatu target, mengambil tindakan efektif, memunculkan inisiatif, dan menahan rasa kecewa akibat kegagalan. Berdasarkan wawancara lapangan, dibuktikan bahwa 1 karyawan atau setara dengan 8,3% memiliki kemampuan motivasi diri yang rendah dimana individu merasa kurang mampu mengambil inisiatif dan juga keinginan mengembangkan karir. Hal ini juga berpengaruh salah satu pada dimensi stres kerja, yaitu pengembangan karir (Sanjaya, 2013). Dimana kurangnya motivasi pada karyawan berpotensi menyebabkan timbulnya stres kerja karena jenjang karir yang tidak berkembang.

Keempat, empati dimana individu tidak hanya mampu mengidentifikasi emosi dirinya sendiri tetapi juga emosi pada orang lain, beradaptasi dengan lingkungan dan individu lain, serta mampu untuk memahami sudut pandang orang lain demi menumbuhkan rasa saling percaya (Peilouw & Nursalim, 2013). Fakta ini diperkuat oleh hasil wawancara lapangan dimana sebanyak 2 karyawan atau setara dengan 16,7% memiliki kemampuan empati yang cukup rendah dimana individu kurang mampu merasakan emosi dari orang di sekitarnya. Sehingga tidak muncul rasa terikat dan keeratan pada masing-masing individu di tempat kerja.

Terakhir, aspek sosial dimana individu mampu bersosialisasi dengan baik, menjaga hubungan dengan orang lain, dan bisa membaca keadaan. Fakta ini dibuktikan oleh wawancara lapangan dimana sebanyak 4 karyawan atau setara dengan 33,3% memiliki kemampuan sosial yang cukup rendah, dimana individu kurang mampu berbagi kepercayaan dengan orang di sekitar sehingga menyebabkan komunikasi dengan lingkungan sosial menjadi terganggu. Menurut Yantiek (2014), terganggunya

komunikasi sosial ini dapat memicu adanya ketegangan pada lingkungan kerja.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan peneliti terhadap variabel kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan Rumah Sakit X menunjukkan hasil yang korelasi. Hal ini selaras dengan penjelasan yang dipaparkan oleh Karambut, dkk. (2012) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh pada stres kerja adalah kecerdasan emosi. Individu dengan kecerdasan emosi tinggi cenderung dapat mengontrol emosi diri sendiri dan orang lain sehingga dapat mengatasi terjadinya stres kerja. Peneliti menggali informasi terkait faktor selain kecerdasan emosi yang dapat mempengaruhi stres kerja. Menurut Donsu (2017) pada buku Psikologi Keperawatan, dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu *Individual stressor*, seperti jenis kelamin, status pernikahan, umur, dan kecerdasan emosi. Kemudian yang kedua adalah *Group Stressor*, seperti struktur organisasi, jenjang karir, dan hubungan interpersonal. Penelitian yang dilakukan oleh Rosyia Wardani (2020) pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat menunjukkan faktor lain yang mempengaruhi stres kerja, yaitu lingkungan kerja dimana karyawan akan mengalami ketegangan tinggi apabila lingkungan sekitar tidak berjalan dengan kondusif. Penelitian lain yang menunjukkan faktor dari stres kerja dilakukan oleh Devy Anggita (2021), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan” yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan juga mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Dijelaskan bahwa pemimpin yang memberikan banyak tekanan (secara fisik maupun mental) kepada karyawan akan memicu munculnya stres kerja pada karyawan tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan Rumah Sakit X pada masa pandemi Covid-19 yang mendapatkan hasil signifikansi korelasi sebesar 0,00 (sig. < 0,05) yang artinya dua variabel terkait memiliki korelasi yang signifikan. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis *pearson product moment* dan memperoleh hasil sebesar 0,936 dengan hubungan negatif berlawanan. Berdasarkan analisis yang dilakukan, variabel kecerdasan emosi dan stres kerja memiliki kategori keeratan sangat kuat yang berada di interval 0,80 – 1,00, yang artinya terdapat hubungan

signifikan kuat antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan Rumah Sakit X selama masa pandemi Covid-19. Penelitian ini juga memiliki hubungan negatif berlawanan, yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan Rumah Sakit X, maka stres kerja yang dimiliki semakin rendah. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan Rumah Sakit X, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami.

Kecerdasan emosi atau dengan kata lain *emotional intelligence* yaitu kesanggupan individu dalam mengamati emosi yang dimiliki dirinya dan juga emosi orang lain, kemudian kemampuan itu dimanfaatkan untuk berperilaku dan bertindak. Sehingga kecerdasan emosi yang baik akan membuat individu mampu mengelola emosi dan menekan terjadinya stres kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti berharap Rumah Sakit X lebih memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada tempat kerja tersebut, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Perusahaan bisa mengatasi stres kerja karyawan dengan melaksanakan pelatihan kecerdasan emosi bagi karyawan sehingga karyawan dapat lebih mengelola emosi dengan baik, terutama pada saat lingkungan tidak stabil seperti pandemi Covid-19. Meningkatkan kecerdasan emosi karyawan juga baik untuk menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dan mengikis adanya ketegangan yang mungkin timbul sewaktu-waktu dalam perusahaan.

Kemudian peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi informasi baru mengenai variabel stres kerja dan kecerdasan emosi dengan latar belakang pada pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada hubungan kecerdasan emosi dan stres kerja, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih menggali informasi tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja. Diharapkan juga penelitian selanjutnya dapat menggali tentang variabel lainnya yang diluar dari variabel pada penelitian ini. Seperti yang diambil dari referensi menurut Donsu (2017) yang menyebutkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi stres kerja dibagi menjadi dua, yaitu *Individual stressor* (penyebab stres yang muncul dari diri sendiri), seperti jenis kelamin, status pernikahan, umur, dan kecerdasan emosi. Kemudian yang kedua adalah *Group Stressor* (penyebab stres yang muncul dari

luar), seperti struktur organisasi, jenjang karir, dan hubungan interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, G & Budiani, M. S. (2013). Hubungan Kecerdasan Emosi dan Self Efficacy dengan Tingkat Stres Mahasiswa yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *Character*, 1(2).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Baharuddin, M. I., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal Psikologi*.
- Donsu, Jenita DT. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2).
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. (Alih bahasa: T. Hermaya). Jakarta : Gramedia pustaka Utama.
- Goleman, D. (2004). *Kecerdasan emosional*. Terjemahan oleh T. Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Goswami, T. G. 2015. Job Stress and its Effect on Employee Perfomance in Banking Sector. *Indian. Journal of Commerce & Management Studies*. 6(2):51-56.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *EKSIS Vol XI No 1, 2016, STIE PGRI Dewantara Jombang*.
- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59-72.
- K, A., Winarso, M., & Alim, S. (2008). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Tingkat Stres Kerja Karyawan Di PT. Karya Delka Maritim Medan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 3(1), 57–61.
- Karambut, Christien,A., Eka Afnan T. Noormijati. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10.3(9), pp.655-668.
- Lai, J, Ma, S, Wang, Y, Cai, Z, Hu, J, Wei, N, Wu, J, Du, H, Chen, T, Li, R, Tan, H, Kang, L, Yao, L, Huang, M, Wang, H, Wang, G, Liu, Z, Hu, S (2020), Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019, *JAMA network open*.
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kuaitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2–7.
- Mangkunegara, A.A Anwarprabu (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musta'in, Veranita, W., Setianingsih, & Aydi, D. P. (2021). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Masa Pandemi Covid-19 Di Unit Pelayanan Kesehatan Daerah Surakarta. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 213–226.
- Nurita, M. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Psikologi*.
- Olusegum, A.J., Oluwasayo, A.J., & Olawoyim, O. (2014). An Overview of the Effects of Job Stress on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *International Journal*, Vol. 60, 139-153.
- Peilouw, F. J & Nursalim, M. (2013). Hubungan antara Pengambilan Keputusan dengan Kematangan Emosi dan Self –Efficacy pada Remaja. *Character*, Vol. 01, 02.
- Puspita, A. S. (2011). Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Need (Wisn) Di Unit Pelatihan dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta. *Jurnal Manajemen*.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis*. Universitas Mulawarman.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep dan Kontroversi*. Jilid 2. Edisi Ketujuh. Jakarta: Gramedia.
- Rosyia Wardani. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah - Aliansi*: Vol. 3 No. 1
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., and Rizwan, M. 2014. Antecedents of Job and its Impact on Employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*. 4 (2): 204-226.
- Stein, S.J., Book, H.E. (2002). *Ledakan EQ t 5 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional meraih sukses*. Bandung: Kaifa
- Sugiaro, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Jakarta: Alfabeta.
- Supardi, S. (1993). Populasi dan Sampel Penelitian. *Unisia*, 13(17), 100–108.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 4 No.2.

- Yantiek, E. (2014). Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Prososial Remaja. Persona: *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(01).
- Yurista, D., Bakar, A., & Mirza, M. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Journal Psikogenesis*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i1.495>