

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT ICU DAN PERAWAT IGD

Putri Megawati¹
Susatyo Yuwono²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email: ² Susatyo_yuwono@yahoo.com

Abstract. *This study aims to determine the relationship between emotional intelligence with the working-stress of nurses in Intensive Care Unit (ICU) and Emergency Unit (ER). The hypothesis that wants to proven is a negative relationship between emotional intelligence with the working-stress of nurses in ICU and ER. The informant are 25 female nurses of Dr.Moewardi Hospital's nurses, who obtained a nonrandom purposive sampling techniques. The instrument that used in this research is the emotional intelligence's scale and job stress scale. The results showed a correlation (r) at = - 0.708 with $p = 0.000$ ($p \leq 0.01$), which means there is a very significant negative relationship between emotional intelligence to working-stress in ICU's and ER's nurses.*

Keyword : *emotional intelligencee, working-stress, nurse*

Abstraksi. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat Intensive Care Unit (ICU) dan perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD). Hipotesis yang akan dibuktikan adalah ada hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat ICU dan perawat IGD. Informan penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi, dengan sampel berjumlah 25 perawat yang diperoleh dengan teknik purposive nonrandom sampling, dengan karakteristik subjek yang berjenis kelamin wanita. Alat ukur yang digunakan adalah skala kecerdasan emosi dan skala stres kerja. Hasil analisis data dengan menggunakan teknik product moment, menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar = - 0,708 dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,01$), yang artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat ICU dan perawat IGD.*

Kata kunci : *kecerdasan emosi, stres kerja , perawat*

Perawat adalah salah satu profesi yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat memfasilitasi dan membantu pasien untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Salah satu pelayanan yang sentral di rumah sakit adalah pelayanan ICU (*Intensive Care Unit*) dan IGD (Instalasi Gawat Darurat).

ICU dan IGD membutuhkan perawat yang terampil dan terdidik dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Perawat ICU dan perawat IGD mereka harus mempunyai kemahiran dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan baik dibidang keperawatan ICU maupun keperawatan gawat darurat (Widodo, 2010). Perawat ICU adalah perawat profesional, terlatih dan bersertifikat ICU (Menteri Kesehatan Nomor: 1778/Menkes/SK/XII/2010). Karakteristik perawat ICU yaitu perawat dituntut harus memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam menangani pasien yang memiliki kondisi kritis, karena perawat ICU bertanggung jawab mempertahankan homeostatis pasien yang berjuang melewati kondisi kritis atau terminal mendekati kematian (Hudak dan Gallo, 1997). Perawat IGD adalah perawat yang bekerja disuatu daerah staf dan dilengkapi untuk penerimaan dan perawatan orang dengan kondisi yang melibatkan perawatan segera termasuk penyakit serius dan trauma (Rahardjo, 1997). Karakteristik perawat IGD adalah perawat dituntut harus siap baik secara fisik maupun secara mental dalam menangani pasien berkaitan dengan pasien yang banyak datang dengan kondisi berbagai macam, baik korban kecelakaan maupun dengan kondisi lainnya (Widodo, 2010).

Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh perawat baik perawat ICU maupun perawat

IGD dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat. Ketidakmampuan dalam menjawab tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja, seperti yang dikatakan oleh Ubaidillah (dalam Arisona, 2008) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Tuntutan-tuntutan pekerjaan atau beban kerja perawat ICU dan perawat IGD, seperti beban merawat pasien, secara kuantitatif adalah tidak jauh berbeda. Hasil Penelitian Widodo (2010) tentang perbedaan stres kerja perawat kritis dan perawat gawat darurat menunjukkan bahwa dari 30 subjek perawat kritis atau ICU terdapat 96,7 % perawat mengalami stres kerja kategori sedang sisanya 3,3 % mengalami stres kerja kategori berat, kemudian perawat gawat darurat atau IGD dari 30 subjek terdapat 73,3 % perawat mengalami stres kerja kategori sedang dan sisanya 26,7 % mengalami stres kerja kategori berat. Faktor pemicunya antara lain karena bosan dengan pekerjaan, beban kerja berlebih, dan merawat pasien yang terlalu banyak. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh perawat ICU dan perawat IGD tidak jauh berbeda, karena mayoritas berada pada kondisi stres kerja yang sama. Hal ini juga menunjukkan bahwa perawat ICU dan perawat IGD rentan mengalami stres kerja.

Stres kerja yang muncul pada perawat dapat menimbulkan ketegangan yang akan berhubungan dengan emosi perawat. Goleman (2001) sudah menyatakan bahwa seseorang yang tidak mempunyai keterampilan emosi akan menunjukkan ketegangan, paling tersiksa oleh beban kerja dan kinerjanya buruk, sedangkan seseorang yang mempunyai keahlian dalam

keterampilan emosi akan tetap tenang walaupun berada dibawah tekanan dan mampu bekerja dengan baik.

Perawat dalam menjalankan tugasnya selalu melibatkan banyak orang, sehingga untuk memperlancar hubungan tersebut diperlukan kemampuan dalam mengelola emosi, agar mereka lebih mampu menempatkan emosi pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati, apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosi yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya, termasuk lingkungan kerjanya. Kemampuan tersebut dikenal dengan istilah kecerdasan emosi (Goleman, 2000).

Pelayanan keperawatan sangat diperlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Menurut Bar On (Dalam Stein dan Book, 2002) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kemampuan dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan, berbagai masalah atau tantangan yang muncul dalam hidupnya daripada seseorang yang lebih rendah kecerdasan emosinya, seperti masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja, Masalah fisik berupa terdapatnya berbagai jenis penyakit, merawat pasien kritis atau gawat dan banyaknya jumlah pasien yang datang menjadikan beban kerja meningkat, sedangkan masalah psikososial berupa hubungan antara perawat lain, dokter, tim kesehatan lain dan hubungan antara pasien serta keluarga pasien sehingga untuk membina hubungan tersebut diperlukan keterampilan emosi yaitu kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan sosial dengan orang lain. Kemampuan ini oleh Salovey dan Mayer (dalam

Goleman, 2000) disebut sebagai aspek kecerdasan emosi. Keberhasilan mengelola emosi ini akan membuat perawat yang bersangkutan menjadi lebih fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Perawat merupakan profesi yang bersifat kemanusiaan yang dilandasi rasa tanggungjawab dan pengabdian. Perawat harus berinteraksi dengan pasien kapanpun dibutuhkan dan dalam situasi apapun seperti di ICU dan di IGD, situasi yang terjadi kemudian melampaui proporsi pekerjaan yang seharusnya sehingga sangatlah diperlukan kemampuan mengelola emosi dengan baik oleh perawat.

Menurut Newman (dalam Diahsari, 2001) stres kerja diartikan sebagai suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerjaan, yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal. Definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan.

Robbins (1996) membagi gejala stres kerja menjadi tiga kategori umum, yaitu :

- a. Gejala fisiologis, kebanyakan perhatian diri atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, menibulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres yang muncul atau dalam keadaan psikologis lain misalnya, ketegangan, kecemasan, kebosanan, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

- c. Gejala perilaku, stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam masalah produktivitas, absensi, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan mengkonsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

National Institute for Occupational Safety and Health (dalam Widhiastuti, 2002) secara gamblang menyebutkan faktor yang ditengarai memberikan pengaruh pada kemunculan stres kerja, yaitu faktor individu, seperti: usia, kondisi fisik dan faktor kepribadian, apakah kepribadian tipe A atau tipe B, kepribadian ekstrovert atau introver, dan faktor diluar individu, seperti: lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja dan cita-cita atau ambisi.

Menurut Anoraga dan Widayanti (1993) ada dua dampak stres, yaitu stres yang baik (tekanan positif), yang memberikan dorongan seseorang untuk berprestasi, dan stres yang merusak (tekanan negatif), yang akan merusak kehidupan sehari-hari kita yang normal dan hanya akan mengakibatkan trauma pada diri sendiri. Emosi individu sangat berhubungan dengan mudah tidaknya seseorang mengalami stress. Ditambahkan oleh Smet (1994), faktor genetik, inteligensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi dan jenis kelamin juga mempengaruhi mudah atau tidaknya seseorang mengalami stres kerja

Goleman (2001) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tidak hanya mampu mengelola emosi diri sendiri tetapi juga memiliki kemampuan menge-

nali dan merasakan emosi individu lain, sehingga bermanfaat dalam berinteraksi dengan individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak.

Bar On (dalam Stein, 2002) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Aspek yang disebutkan Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2000) mencakup kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Sementara Shapiro (1997) mengedepankan kemampuan fisik dan psikis sebagai faktor yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan emosi.

Profesi pekerjaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kemasyarakatan seperti perawat ICU dan perawat IGD dalam melaksanakan tugasnya selalu berhubungan dengan banyak orang dan juga tuntutan pekerjaan yang tinggi misalnya tuntutan dalam hal merawat pasien yang dalam kondisi kritis maupun dalam kondisi gawat darurat, serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien, oleh karena itu perawat yang memiliki kecerdasan emosi sangatlah diperlukan, karena mereka akan lebih mampu menempatkan emosi pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik, apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosi yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungannya, termasuk dalam lingkungan kerjanya. Kemampuan tersebut dikenal dengan istilah

kecerdasan emosi (Goleman, 2000). Dengan kata lain seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi akan mampu mengenali emosi yang ada didalam dirinya, kemudian mengelolanya secara baik emosi yang ada didalam dirinya tersebut agar menjadi sumber energi emosi positif yang dapat dimanfaatkan untuk menangani perasaannya atau melawan perasaan yang tidak menyenangkan, serta mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain dan mampu membina hubungan, sehingga dengan kemampuan-kemampuan tersebut akan membimbing pikiran dan tindakan seseorang untuk menyesuaikan diri maupun mengatasi tuntutan atau tekanan lingkungan dimana ia berada, termasuk dilingkungan kerjanya.

Seseorang yang tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan atau beban kerja berlebih sangatlah mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Stres kerja adalah ketidakmampuan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap suatu tekanan atau tuntutan pekerjaan, karena berdasarkan penilaian kognisinya dipersepsikan sebagai sesuatu yang mengancam atau melebihi batas kemampuan yang dimiliki dan mengganggu seseorang untuk menanganinya, serta dapat menimbulkan perubahan pada kondisi psikologis, fisiologis dan perilaku. Dalam hal ini peran dari kecerdasan emosi sangatlah diperlukan. Kecerdasan emosi memiliki aspek antara lain kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan, sehingga dengan kemampuan inilah yang memungkinkan mempengaruhi seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan di lingkungan kerjanya, seperti yang dikatakan oleh Bar On (dalam Stein, 2002) bahwa kecerdasan emosi akan mempengaruhi kemampuan seseorang

untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan, termasuk di lingkungan kerja.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, mampu mengenali emosi yang ada didalam dirinya, mampu mengelola secara baik emosi yang ada didalam dirinya tersebut agar menjadi sumber energi emosi positif yang dapat dimanfaatkan untuk menangani perasaannya atau melawan perasaan yang tidak menyenangkan, mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain dan mampu membina hubungan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi maka orang tersebut akan mampu berada dalam kondisi yang menyenangkan, perasaan senang bisa memberikan rangsangan terhadap pemikiran, dalam arti orang yang hatinya senang dapat mendorong pemikirannya menjadi lebih positif, termasuk berpikir positif terhadap lingkungan pekerjaan, sehingga walaupun dalam pekerjaan banyak mendapat tuntutan-tuntutan pekerjaan, tetapi dipersepsikan atau direspon sebagai suatu tantangan dan mampu dijangkau oleh kemampuannya, dari situ seseorang akan bertindak untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan tersebut. Tindakan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan inilah yang membuat seseorang senang dan nyaman dengan pekerjaannya atau tidak mudah mengalami stres kerja, sehingga dari kondisi tersebut akan menimbulkan reaksi secara psikologis; tidak mudah cemas maupun tegang saat bekerja, secara fisiologis; mampu menangani gangguan pada kondisi fisiologis seperti tidak mudah pusing saat mendapat tuntutan atau beban kerja berlebih, dan secara perilaku; seseorang tidak akan suka menghindari pekerjaan dan mudah melakukan hubungan interpersonal dengan orang lain. Sedangkan

seseorang yang memiliki kecerdasan emosi rendah, tidak mampu mengenali emosi yang ada didalam dirinya, tidak mampu mengelola secara baik emosi yang ada didalam dirinya tersebut agar menjadi sumber energi emosi positif yang dapat dimanfaatkan untuk menangani perasaannya atau melawan perasaan yang tidak menyenangkan, tidak mampu memotivasi diri sendiri, tidak mampu mengenali emosi orang lain dan tidak mampu membina hubungan, sehingga emosi yang muncul pada seseorang yang memiliki kecerdasan emosi rendah adalah emosi negatif. Emosi negatif yang ada didalam diri dapat menghadirkan perasaan tidak menyenangkan, perasaan yang tidak menyenangkan dapat mendorong pemikiran menjadi negatif, termasuk berpikir negatif terhadap lingkungan pekerjaan, sehingga ketika dalam pekerjaan banyak mendapat tuntutan-tuntutan pekerjaan maka akan dipersepsikan atau direspon sebagai sesuatu yang mengancam dan tidak mampu dijangkau oleh kemampuannya, dari situ seseorang akan kesulitan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan tersebut. Ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan inilah yang membuat seseorang mudah mengalami stres kerja, sehingga dari kondisi tersebut akan menimbulkan reaksi secara psikologis; mudah cemas maupun tegang saat bekerja, secara fisiologis; tidak mampu menangani gangguan pada kondisi fisiologis seperti mudah pusing saat mendapat tuntutan atau beban kerja berlebih, dan secara perilaku; seseorang akan suka menghindari pekerjaan dan sulit melakukan hubungan interpersonal dengan orang lain.

Berdasarkan telaah tersebut maka muncul keingintahuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kecedasan emosi dengan stres kerja

pada perawat ICU dan perawat IGD, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat ICU dan Perawat IGD"

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diuji hubungannya, yakni variabel bebas kecerdasan emosi dan variabel tergantug stres kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat ICU dan perawat IGD RSUD Dr. Moewardi yang berjenis kelamin wanita sejumlah 25 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive nonrandom sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan adalah skala kecerdasan emosi dan skala stres kerja, dengan metode analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja perawat ICU dan perawat IGD digunakan korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment* diperoleh $r = -0,708$ dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat ICU dan perawat IGD. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosi dapat dijadikan prediktor untuk mengukur stres kerja pada perawat ICU dan perawat IGD, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kecerdasan emosi mempunyai peran penting bagi perawat ICU dan perawat IGD khususnya dalam mengatasi stres kerja. Bar On (dalam Stein, 2002) mengatakan bahwa dengan adanya kecerdasan emosi yang mencakup kemampuan mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan dalam membina hubungan, maka perawat tersebut akan memiliki kemampuan untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan dalam pekerjaannya. Perawat yang memiliki kemampuan mengenali emosi diri, akan lebih peka terhadap emosi atau suasana hati mereka sendiri, dengan ini perawat akan cenderung mampu berpendapat positif mengenai kehidupan dalam dirinya serta mampu mengatasi masalah dalam pekerjaannya, sehingga dengan kemampuan tersebut akan menimbulkan reaksi secara psikologis; perawat tidak akan mudah cemas maupun tegang saat bekerja, secara fisiologis; mampu menangani gangguan pada kondisi fisiologis seperti tidak mudah pusing dan tidak mudah mengeluarkan keringat dingin saat mendapat tuntutan atau beban kerja berlebih. Perawat yang memiliki kemampuan mengelola emosi akan mampu menangani perasaan yang dialaminya, sehingga dengan kemampuan tersebut akan menimbulkan reaksi secara psikologis; perawat tidak akan mudah cemas maupun tegang saat bekerja, secara fisiologis; mampu menangani gangguan pada kondisi fisiologis seperti tidak mudah pusing dan tidak mudah mengeluarkan keringat dingin saat mendapat tuntutan atau beban kerja berlebih. Perawat yang memiliki kemampuan memotivasi diri sendiri akan mampu berada dalam kondisi *flow*, yaitu mampu menampilkan penguasaan

yang hebat terhadap apa yang sedang dikerjakan, sehingga dengan kemampuan tersebut akan menimbulkan reaksi secara psikologis; perawat tidak mudah bosan, tidak suka menunda-nunda pekerjaan dan secara perilaku; tidak suka menghindari pekerjaan atau absensi. Perawat yang memiliki kemampuan mengenali emosi orang lain akan terampil dalam bergaul dan mampu mengetahui perasaan orang lain atau empati, sehingga dengan kemampuan tersebut akan menimbulkan reaksi secara perilaku; mudah dalam melakukan hubungan interpersonal. Dan perawat yang memiliki keterampilan membina hubungan akan memiliki kepekaan terhadap perasaan orang lain, sehingga dengan kemampuan tersebut akan menimbulkan reaksi secara perilaku; mudah dalam melakukan hubungan interpersonal.

Pernyataan tersebut juga selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Goleman (2001) bahwa dengan adanya kecerdasan emosi seseorang akan lebih sadar dengan emosi mereka, lebih mudah bersikap empati dan lebih terampil dalam hubungan antar pribadi, lebih percaya diri dan optimis, mudah beradaptasi atau menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, termasuk lingkungan kerjanya dan lebih baik dalam menangani stres, dalam kaitannya dengan profesi sebagai perawat ICU dan perawat IGD yang memiliki tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang tinggi yaitu harus memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam menangani pasien yang kondisinya kritis dan kondisi gawat darurat serta harus cepat tanggap dengan perubahan kondisi pasien seorang perawat yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi akan tetap tenang walaupun berada dibawah tekanan

dan mampu bekerja dengan baik, sedangkan seorang perawat yang mempunyai kecerdasan emosi rendah akan menunjukkan ketegangan, paling tersiksa oleh beban kerja dan kinerjanya buruk. Lebih lanjut Rice (1999) mengatakan bahwa stres kerja yang muncul pada seseorang biasanya terjadi akibat dari kondisi emosi yang tidak menyenangkan, sehingga kemampuan untuk mengelola emosi secara efektif menjadi penting bagi keberhasilan dalam pekerjaan (Robbins, 1996).

Kecerdasan emosi perawat ICU dan perawat IGD dapat mempengaruhi seberapa besar tingkat stres kerjanya. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi perawat ICU dan perawat IGD maka semakin rendah stres kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stres kerjanya.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil kategorisasi kecerdasan emosi pada perawat ICU dan perawat IGD tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 82,320 yang terletak pada kategori tinggi. Sedangkan untuk kategorisasi stres kerja pada perawat ICU dan perawat IGD tergolong rendah, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 46,480 yang terletak pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh sumbangan efektif variabel kecerdasan emosi terhadap stres kerja sebesar 50,1%, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (r^2) sebesar 0,501. Hal ini berarti masih terdapat 49,9% faktor lain yang mempengaruhi stres kerja diluar variabel kecerdasan emosi. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosi dengan

segala aspek-aspek yang terkandung didalamnya memang memberikan kontribusi lebih dari 50% terhadap stres kerja, yaitu sebesar 50,1%, yang berarti stres kerja memang cukup dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosi, namun bukan sebagai satu-satunya variabel yang mempengaruhi stres kerja. Nilai 49,9% masih membuka kemungkinan adanya faktor selain kecerdasan emosi yang mempengaruhi stres kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat ICU dan perawat IGD. Kecerdasan emosi pada perawat ICU dan perawat IGD tergolong tinggi, dan sebaliknya stres kerja pada perawat ICU dan perawat IGD tergolong rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran kepada para perawat ICU dan perawat IGD yang mempunyai kecerdasan emosi dalam kategori sangat tinggi dan tinggi untuk dapat mempertahankannya dan untuk para perawat ICU dan perawat IGD yang kecerdasan emosinya dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah untuk dapat meningkatkannya misalnya dengan mengaktualisasikan aspek-aspek dari kecerdasan emosi didalam kesehariannya, sehingga dapat membentuk pribadi yang optimis, bersemangat, mudah bergaul, dapat menampilkan bentuk-bentuk perasaan dan pemikirannya, terutama dalam mengontrol dan mengendalikan emosi dan lebih mampu mengendalikan perilakunya agar persoalan-per-

soalan yang timbul tersebut dapat diatasi dengan baik, sehingga dapat terhindar dari stres kerja.

Diharapkan pihak rumah sakit tetap secara rutin memberikan pelatihan-pelatihan atau seminar bagi para perawat untuk dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kecerdasan emosi, selain dengan pelatihan juga bisa dengan cara dibuat poster beberapa tips cara meningkatkan kecerdasan emosi kemudian dipasang pada dinding-dinding rumah sakit tempat para perawat ICU dan perawat IGD bekerja atau praktek, dengan cara dipasang didinding dimaksudkan agar poster tersebut strategis dilihat dan dibaca para perawat, karena strategis dan setiap hari perawat melihat dan membacanya, dari situ kemungkinan besar para perawat ICU dan perawat

IGD akan mempraktekan tips-tips tersebut.

Penelitian ini hanya meninjau sebagian hubungan saja, sehingga bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan topik yang sama diharapkan dapat memperluas ruang lingkup misalnya dengan menambah variabel-variabel lain agar hasil yang didapat lebih bervariasi dan beragam serta memperhatikan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi stres kerja, misalnya usia, tipe kepribadian, intelegensi, pendidikan, dukungan sosial dan lain-lain. Hal lain yang dapat diperhatikan adalah dengan memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh dan komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, P., Widayanti, N. (1993). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisona, A.S. (2008). Hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di pabrik gula Rejo Agung Baru Madiun. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Diahsari, E.Y.(2001). Kontribusi Stress Pada Produktivitas Kerja. *Journal Anima Indonesia Psychological Journal* No 4 V. 16.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. (Alih bahasa : T. Hermaya). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- _____. (2001). *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. (terjemahan: Widodo). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hudak, C.M, Gallo, B.M. (1997). *Keperawatan Kritis. Pendekatan Holistik*. Jilid 1. Jakarta : EGL

- Muluk,H. (1995). Ketidakberdayaan dan Perilaku ugal-ugalan Sopir metromini. *Jurnal Psikologi Sosial*. Penerbit UI.
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. (tidak diterbitkan). Sumatera Utara : Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sumatera Utara.
- Rahardjo, R. (1997). *Psikologi Sosial Untuk Perawat*. Jakarta : EGC
- Rice,P.L. (1999). *Stress and Health*. United States of America, Inc.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep dan Kontroversi*. Jilid 2. Edisi Ketujuh. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Gramedia.
- Shapiro, L.A. (1997). *Mengajarkan Emosional Intelligence Pada Anak*. (terjemahan : Kantjono, A.T). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Smet. (1994) . *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Grasindo Widia Sarana Indonesia.
- Stein, S.J., Book, H.E.(2002). *Ledakan EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional meraih sukses*. Bandung: Kaifa
- Widodo. (2010). Perbedaan tingkat stres kerja antara perawat kritis dan perawat gawat darurat di RSUD Dr Moewardi Surakarta. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widyastuti, H. (2002). Studi Meta-Analisa tentang Hubungan antara Stress Kerja dengan Prestasi Kerja. *Journal Psikologi* No 1 28-4.