

**KECERDASAN EMOSIONAL MERUPAKAN PARSIAL
MEDIATOR PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RSUD LABUANG BAJI
MAKASSAR**

***Emotional Intelligence Is a Partial Mediator Work
Experience on Performance of Nurse Labuang Baji
Hospital Makassar***

Ria Indrawati¹

Perawat RSUD Labuang Baji

riaindrawatihamsyah@gmail.com

Mattalatta²

Dosen Tetap STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) AMKOP Makassar

mattalatta.ar@gmail.com

Ikhsan Kadir³

Dosen Tetap STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) AMKOP Makassar

ikhsankadir8@gmail.com

ABSTRAK

Perawat dalam Rumah Sakit adalah ujung tombak dalam pelayanan kesehatan terhadap kegiatan operasional rumah sakit. Maka dari itu kinerja perawat dituntut bekerja secara efektif dan profesional dalam melayani pasien. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan, dan kemampuan pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional perawat RSUD Labuang Baji Makassar.

Metode penelitian ini yaitu menggunakan desain penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat RSUD Labuang Baji Makassar yang berjumlah 117. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan jumlah sampel yang digunakan 90 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi. Analisis data menggunakan path analysis dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Pengalaman kerja secara tidak langsung melalui kecerdasan emosional perawat RSUD Labuang Baji Makassar tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,083 < \text{nilai pengaruh langsung sebesar } 0,241$.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Kinerja, Kecerdasan Emosional

ABSTRACT

Nurses in hospitals are the spearhead of health services for hospital operations. There fore the performance of nurses is required to work effectively and professionally in serving patients. Performance is a function of the ability of workers to accept work goals, the level of achievement of goals and interactions beetwen goals, and the ability of workers.

This study aims to examine and analyse the influence of work experience on performance through emotional intelligence of nurse Labuang Baji hospital Makassar.

This research method is using survey research design with a quantitative approach. The population in this study is all nurses Labuang Baji hospital Makassar amounting to 117. The sampling technique used accidental sampling with the number of samples used by go respondents. Data collection is done by providing questionnaires to respondents to be filled out. Data analysis uses path analysis using multiple linear regression tests.

The conclusion of the result of this study is indirect work experience through emotional intelligence nurse Labuang Baji hospital Makassar does not have a positive and significant effect on performance with an indirect influence value of $0,083 <$ direct influence value of $0,241$.

Keywords : *Work Experience, Performance, Emotional Intelligence.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit dituntut mampu untuk menggerakkan, mengatur dan mengkoordinasikan kegiatan – kegiatan dari berbagai kelompok sumber daya manusia tingkat professional dan tenaga non professional yang ada dalam pencapaian tujuan rumah sakit tersebut.

Perawat dalam Rumah Sakit adalah ujung tombak dalam pelayanan kesehatan terhadap kegiatan operasional Rumah Sakit. Maka dari itu kinerja perawat dituntut bekerja secara efektif dan professional dalam melayani pasien. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Hadari, 2006).

Kinerja merupakan hasil karya nyata dari pekerjaan karyawan yang dapat diukur dan sesuai dengan standar pekerjaannya dalam suatu organisasi (Suroso, 2011). Standar praktik keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2005 yaitu mengacu pada tahapan proses keperawatan.

Pengalaman merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individual selain kepribadian (Robbins, 2005). Seorang karyawan professional di Rumah Sakit harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Kreitner & Kinicki (2001) menjelaskan bahwa semua sikap dan perilaku individual dibentuk oleh kepribadian (*personality*) dan pengalaman (*experience*).

Kecerdasan emosional juga turut menentukan keberhasilan seseorang. Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri, bertahan terhadap frustrasi, mengatur suasana hati agar beban stress tidak melumpukan kemampuan berpikir, dan berempati. Pelayanan keperawatan memerlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasien yang mencakup kebutuhan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual (Rudyanto, 2010). Perawat dengan kecerdasan emosional tinggi dapat berkontribusi untuk kinerja lebih tinggi (Joyce, 2010 dalam Bakr & Safaan, 2012).

KAJIAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu dan dalam kata bahasa pengalaman kerja kemahiran dan pengetahuan yang diperoleh dari pada bekerja atau semasa tugas yang berkaitan dengan pekerjaan (Ranupandojo, 2002).

Sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang sebagai berikut (Dharma, 2010) :

- 1) Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai dengan keraguan
- 2) Gerakan berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan sehari –hari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda –tanda
Dapat secara cepat menangani permasalahan yang Nampak atau yang sedang akan dialami.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya
Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral (Supriyanto dan Ratna, 2007).

Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Siagian, 2003).

Definisi lain menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri, bertahan terhadap frustrasi, mengatur suasana hati agar beban stress tidak melumpukan kemampuan berpikir, dan berempati. Pelayanan keperawatan memerlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasien yang mencakup kebutuhan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual (Rudyanto, 2010).

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan untuk membangun produktif dan meraih keberhasilan. (Setyawan, 2005).

METODOLOGI PENELITIAN

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari data primer dan sekunder. Populasinya adalah seluruh perawat RSUD Labuang Baji Makassar sebanyak 117 orang, dan jumlah sampel yang diambil adalah 90 orang responden dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei (daftar pertanyaan), dan studi kepustakaan, sedangkan teknik analisisnya menggunakan analisis jalur (*path analysis*) (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini juga menggunakan *skala likert*, Melalui *skala likert* ini variabel-variabel yang ada diukur, dijabarkan dan dijadikan indikator untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014).

Tabel 1 : Instrumen Skala Likert

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Ragu - Ragu	1

Sumber: Riduwan & Akdo (2017)

Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4 dan 5). Sedangkan skor ideal

diperoleh melalui perolehan prediksi tertinggi, dikalikan dengan jumlah kuesioner, lalu dikalikan dengan jumlah responden.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat apakah ada pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel Y melalui variabel Z maka digunakan Path Analysis Regresi Linear Berganda dengan rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Parameter
- x₁ = Pengalaman Kerja
- z = Kecerdasan
Emosional
- e = Standar Kesalahan

Uji Validasi

Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Uji Validasi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel

- Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan VALID
- Jika r hitung < r tabel maka pertanyaan TIDAK VALID

Uji Realibilitas

Hasil pengukuran harus *reliable* dalam artian harus memiliki konsistensi dan kemantapan. Uji realibilitas dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel

- Jika t hitung > t tabel maka pertanyaan REALEABLE
- Jika t hitung < t tabel maka pertanyaan TIDAK REALEABLE

Koefisien Korelasi

Analisis statistika yang kedua yaitu koefisien korelasi yang dimana analisis ini untuk menghitung koefisien korelasi *Person Product Moment*-nya. Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya disebut dengan signifikansi.

Tabel 2: Pedoman Interpretasi Korelasi (r)

INTERVAL KORELASI	TINGKAT HUBUNGAN
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Sedang
0,20 - 0,399	Rendah

Sumber: Sugiyono (2014)

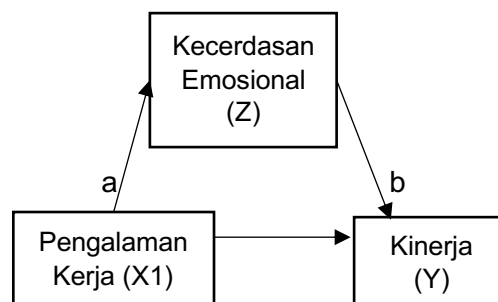
Koefisien Determinasi

Kemudian analisis selanjutnya yaitu koefisien determinasi dimana setelah diakui korelasinya, kemudian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh seluruh variable dalam judul penelitian yang diangkat ini.

HASIL

Model Struktural Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model struktural dalam analisis regresi linear berganda dengan mediator (*Path Analysis*) : pengaruh pengalaman kerja (X_1), terhadap kinerja (Y) melalui kecerdasan emosional (Z). Model struktural tersebut disajikan pada Gambar 1 dan dapat dilihat pada Tabel 1.



Gambar 1. Analisis Regresi Dengan Mediator

Gambar di atas menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) variabel X_1 terhadap Y melalui (Z). Huruf *a* merupakan koefisien regresi dari X_1 terhadap Z. Huruf *b* merupakan koefisien regresi variabel Z terhadap Y dengan mengontrol X_1 . Huruf *c'* merupakan koefisien regresi X_1 terhadap Y dengan mengontrol Y. Pengaruh langsung diperoleh dari koefisien *c'*, sedangkan pengaruh tidak langsung diperoleh dari perkalian koefisien *axb*.

Tabel 1. Koefisien Jalur Model I Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

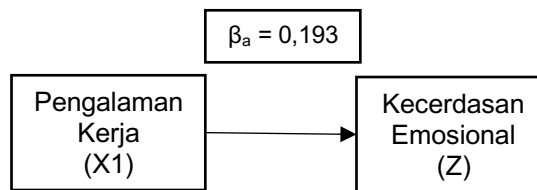
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.893	2.129		5.117	.000
	Pengalaman Kerja (X1)	.241	.126	.193	1.916	.059

a. Dependent Variable : Kecerdasan Emosional (Z)

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan hasil analisis output regresi linear berganda model I pada bagian tabel “*coefficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel yaitu $X1 = 0,059 > \alpha (0,05)$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa koefisien jalur Regresi Linear Berganda model I, yakni variabel X1 tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z.

Secara sederhana, hasil analisis regresi tersebut dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini :



Gambar 1
Analisis Regresi Tanpa Mediator

Tabel 2. Koefisien Jalur Model II Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.726	3.551		2.739	.007
	Pengalaman Kerja (X1)	.544	.188	.241	2.896	.005
	Kecerdasan Emosional (Z)	.780	.157	.431	4.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan hasil analisis output regresi linear berganda model II pada bagian tabel “*coefficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,005$ dan $Z = 0,000 < \alpha (0,05)$. Hasil ini memberi kesimpulan

bahwa koefisien jalur Regresi Linear Berganda model II, yakni variabel X1 dan Z berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Maka untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari masing – masing variabel, diperlukan perhitungan dari nilai koefisien beta pada *Standardized coefficients* yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional (koefisien a)
 $X1 \rightarrow Z = 0,193$
- 2) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja (koefisien b)
 $Z \rightarrow Y = 0,431$
- 3) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja (koefisien c)
 $X1 \rightarrow Y = 0,241$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) / koefisien ab

Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional :

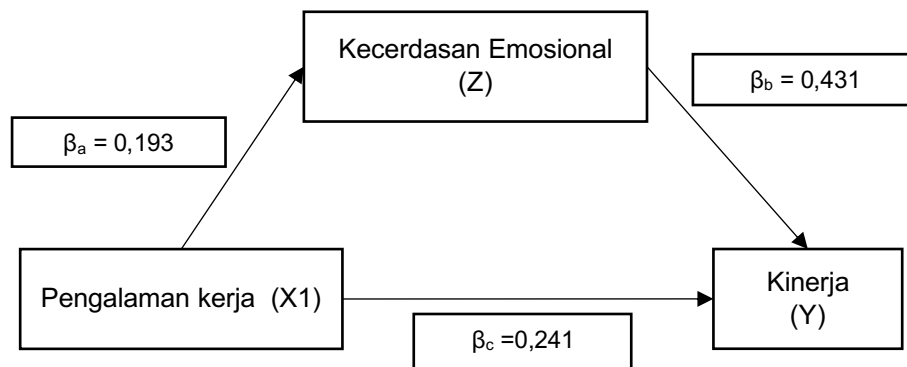
$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,193 \times 0,431) = 0,083$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*) / koefisien c

Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional :

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,193 + 0,431) = 0,624$$

Secara sederhana, hasil analisis regresi tersebut dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini :



Gambar 1
Analisis Regresi Tanpa Mediator

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Labuang Baji Makassar

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji analisis regresi linear berganda (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar.

Hasil dari uji regression linear berganda (*Path Analysis*) koefisien jalur model II diperoleh nilai $\beta X_1=0,241$ dengan tingkat probabilitas (σ) motivasi adalah 0,005 ($p < 0,05$). Hasil uji regression linear berganda (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Temuan ini mendukung teori Hartini (2008) yang menyatakan banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan Tarigan (2010) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan Komang et al (2016) pada karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA., bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan Elviera et al (2017) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat taraf signifikannya yaitu sebesar 0,001.

Menurut Ranupandojo (2002) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan demikian, pengalaman kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja perawat pada RSUD Labuang Baji Makassar.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional Perawat RSUD Labuang Baji Makassar

Pengalaman kerja perawat dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa pengalaman kerja perawat pada kategori masa kerja yang cukup lama. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*Path Analysis*) koefisien jalur model I ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji regresi linear berganda koefisien jalur model I diperoleh nilai $\beta X_1=0,193$ dengan tingkat probabilitas (σ) pengalaman kerja adalah 0,059 ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional perawat RSUD Labuang Baji Makassar.

Pengalaman kerja dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan dan tugas (*job*) bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keuntungan dalam beberapa hasil diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, mencari sebab kesalahan, (Handoko, 2002).

Dari hasil angket ditemukan bahwa mayoritas perawat RSUD Labuang Baji Makassar memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan yang harus diterapkan oleh perawat yang memiliki masa kerja yang cukup lama, yaitu mampu mengontrol kecerdasan emosional diantaranya mampu mendeteksi kesalahan dan memahami kesalahan.

Sampai saat ini peneliti belum menemukan penelitian sebelumnya tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional perawat, namun berdasarkan hasil langsung yang penulis temukan di RSUD Labuang Baji Makassar selama melangsungkan penelitian tersebut penulis mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional perawat.

Hal ini dibuktikan dengan persepsi para responden yang menunjukkan bahwa dengan keadaan ruang perawatan RSUD Labuang Baji Makassar yang masih dalam proses pembangunan membuat perawat harus mampu beradaptasi mengendalikan emosi, memahami kesalahan dan lebih mendeteksi kesalahan yang terjadi pada proses pemberian asuhan keperawatan secara profesional.

Seorang perawat yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keuntungan dalam beberapa hasil diantaranya mampu mengendalikan emosi, mendeteksi kesalahan dan memahami kesalahan. Hal ini akan lebih meningkatkan kinerja seorang perawat dalam menjalankan proses asuhan keperawatan yang kompeten.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat RSUD Labuang Baji Makassar.

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji analisis regresi linear berganda (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar.

Hasil dari uji regression linear berganda (*Path Analysis*) koefisien jalur model II diperoleh nilai $\beta Z=0,431$ dengan tingkat probabilitas (*sig*) motivasi adalah 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji regression linear berganda (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Setyaningrum(2016) Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif

untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan Goleman dalam Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Subagio (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan Dhyah (2016) Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan Zulkarnain dalam Hasmin (2018) pada kantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Menurut Cooper dan Sawaf (1999) kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi. Sedangkan menurut Goleman (2000) kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri, bertahan terhadap frustrasi, mengatur suasana hati agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berempati. Dengan demikian, Kecerdasan emosi menuntut penilaian perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kecerdasan Emosional Perawat RSUD Labuang Baji Makassar

Berdasarkan hasil uji regression linear berganda (*Path Analysis*) koefisien jalur model II diperoleh pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,241. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y : $0,193 \times 0,431 = 0,083$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,241 + 0,083 = 0,324$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,241 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,083 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Hasil uji regression linear berganda (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional perawat RSUD Labuang Baji Makassar.

Namun pada tabel 4.15 dan 4.16 “*coeffisients*” hasil analisis regresi linear berganda (*Path Analysis*) X1 terhadap Y melalui Z secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung pada koefisien jalur model I dengan nilai $\beta_{X1} = 0,193$ dengan tingkat probabilitas (sig) pengalaman kerja adalah 0,059 ($p > 0,05$), terdapat pengaruh langsung pada koefisien jalur model II dengan nilai $\beta_Z = 0,431$ dengan tingkat probabilitas (sig) kecerdasan emosional adalah 0,000 ($p < 0,05$) dan terdapat pengaruh langsung pada koefisien jalur model II dengan nilai $\beta_{X1} = 0,241$ dengan tingkat probabilitas (sig) pengalaman kerja adalah 0,005 ($p < 0,05$).

Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional atau variabel intervening pada penelitian ini bersifat non mediator, artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional dan pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan artinya kecerdasan emosional tidak dapat memediasi pengalaman kerja terhadap kinerja.

Sampai saat ini peneliti belum menemukan penelitian sebelumnya tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional perawat dan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional perawat, namun berdasarkan hasil langsung yang penulis temukan di RSUD Labuang Baji Makassar selama melangsungkan penelitian tersebut penulis mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional perawat begitupun juga pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan.

Hal ini dibuktikan dengan persepsi para responden yang menunjukkan bahwa dengan keadaan ruang perawatan RSUD Labuang Baji Makassar yang masih dalam proses pembangunan membuat perawat harus mampu beradaptasi mengendalikan emosi, memahami kesalahan dan lebih mendeteksi kesalahan yang terjadi pada proses pemberian asuhan keperawatan.

Seorang perawat yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keuntungan dalam beberapa hasil diantaranya mampu mengendalikan emosi, mendeteksi kesalahan dan memahami kesalahan. Hal ini akan lebih meningkatkan kinerja seorang perawat dalam menjalankan proses asuhan keperawatan yang profesional.

Namun kecerdasan emosional perawat RSUD Labuang Baji Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya jika kecerdasan emosional mampu dikendalikan maka kinerja akan semakin meningkat dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika pengalaman kerja semakin tinggi maka kinerja seseorang akan semakin meningkat.

Hasil ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Demikian halnya dengan Elviera *et al* (2017) yang menemukan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat taraf signifikannya yaitu sebesar 0,001, Kemudian Penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2013) yang menemukan bahwa ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. artinya bahwa pada saat pengalaman kerja semakin tinggi maka kinerja meningkat dan bila pengalaman kerja kurang

maka kinerja pun akan menurun. Kemudian tidak hanya pengalaman kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja, kecerdasan emosional pun dapat mempengaruhi kinerja, dikarenakan saat mampu mengontrol dan mengendalikan emosi (kecerdasan emosional) maka kinerja akan meningkat.

Menurut John Dewey (2002), pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan perawat akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang perawat memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Menurut Goleman (2000) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa kemampuan menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Analisis pengaruh Pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja (Y) perawat RSUD Labuang Baji Makassar :
Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) perawat RSUD Labuang Baji Makassar.
2. Analisis pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kecerdasan emosional (Z) perawat RSUD Labuang Baji Makassar :
Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,059 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kecerdasan emosional (Z) perawat RSUD Labuang Baji Makassar.
3. Analisis pengaruh kecerdasan emosional perawat (Z) terhadap kinerja (Y) perawat RSUD Labuang Baji Makassar :
Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi Z sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (Z) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) perawat RSUD Labuang Baji Makassar.
4. Hasil uji analisis Jalur (*Path Analysis*) pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kecerdasan emosional (Z) perawat RSUD Labuang Baji Makassar: Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,241. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y :

$0,193 \times 0,431 = 0,083$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,241 + 0,083 = 0,324$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,241 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,083 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengalaman kerja (X1) melalui kecerdasan emosional perawat (Z) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

REFERENSI

- Bakr. Safaan. (2012). *Emotional Intelligence: A Key for Nurses' Performance*. Journal of American Science. <http://www.jofamericanscience.org/>. Diunduh tanggal 25 Maret 2018.
- Cooper and Sawaf. (1999). *Executive EQ: Kecerdasan Emotional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi* (terjemahan Widodo). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dharma, S. (2010). *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhyah, W. (2016). "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Media Mahardika Vol. 15, No. 1, September 2016: 75-86.
- Elviera, dkk. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Jurnal Prosiding Seminar Nasional dan Call For Ekonomi dan Bisnis. p. 158-168; 27-28 Oktober 2017.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson James. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Binarupa aksara. Jakarta; 1997.
- Hadari, Nawawi. (2006). *Evaluasia dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, T. Hani, (2002). *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas Yogyakarta: BPFE.
- Hani T. Handoko. (2009). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Komang dkk. (2016). "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 4, Tahun 2016.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behaviour*. Fifth Edition. The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMA 27 BONE. YUME: Journal of Management, 1(3).
- Mangkunegara AP. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung; 2009

- Ranupandojo. Heidjerahman, *Evaluasi Jabatan*, BEFE-UGM, Yogyakarta 2002.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Siagian. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supriyanto S., dan Ratna. (2007). *Manajemen mutu, Health Advocacy*. Surabaya.
- Sugiyono, (2014), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Tarigan, Irwandi. (2010). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD dr. Pirngadi Medan*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan
- Zulkarnain, Hasmin & Gunaawan. (2018). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng". *Jurnal Mirai Management* Volume 3 No 1, 24 April 2018 : 17 - 30