

---

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT KH. ABDURRAHMAN SYAMSURI PACIRAN LAMONGAN

Suyitno<sup>1</sup>, Ardie Kusumawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Staf Pengajar Prodi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Lamongan

<sup>2</sup> Staf Pengajar Prodi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Lamongan

Email: yitnomasdar@gmail.com

---

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran Lamongan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan. Subjek penelitian ini yakni Karyawan rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran. Objek penelitian ini yakni kecerdasan emosional. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling, yaitu memilih responden sebagai sampel dengan acak. Dalam pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 19 for windows. Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dengan nilai probabilitas ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan bisa dilihat dari Thitung > Ttabel yaitu 22,589 > 2.00172 yang berarti Thitung lebih besar dari Ttabel Ho di tolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh cukup besar terhadap variabel terikat yaitu sebesar 89,8% sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kecerdasan emosional dan Kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil

Pada era globalisasi ini seluruh Negara di dunia ini di tuntut untuk lebih selektif lagi dalam memilih sumber daya manusia. Dikarenakan persaingan dalam pekerjaan tidak hanya pada lingkup regional saja akan tetapi juga pada lingkup global. Oleh karena itu kinerja dari sumber daya manusia sangat berperan penting dalam memajukan perusahaan.

Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, termasuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Undang-undang tersebut mengamanatkan sikap profesionalisme pada semua lembaga penyelenggara pelayanan publik. Hal ini bertujuan membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan yang dilakukannya. Rumah sakit merupakan perusahaan yang bergerak pada pelayanan publik, yang dituntut untuk memberi pelayanan dengan baik, cepat, dan mudah. Dimana hal ini dapat dilakukan apabila kualitas serta standar pelayanan sudah terpenuhi. "Sumber daya manusia adalah asset yang terpenting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk selalu dipertahankan, serta dikembangkan", (Hidayati, 2008). Sumber daya manusia tidak hanya penting untuk dikembangkan dan diperhatikan saja namun sangatlah penting untuk diperhatikan kinerjanya.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis dalam Trihandini (2005:26) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Sedangkan penelitian Trihandini (2005:27) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana hal ini sama seperti pemaparan penelitian yang diatas.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri Paciran, yang merupakan sebuah rumah sakit swasta di Kecamatan Paciran yang keseluruhan pekerjaan di dalamnya sangat mengandalkan faktor manusia. Hal ini juga berkaitan dalam rangka memenuhi amanat Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, yang memberikan tanggung jawab moral serta pengabdian. Penelitian ini mengambil Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri Kandangsemangkon-Paciran dikarenakan ada keterkaitan dengan visi Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri yaitu "Sebagai sarana beribadah kepada Allah SWT yang mengutamakan kesehatan penderita dengan pelayanan cepat, bermutu dan terjangkau" nilai-nilai yang digunakan oleh Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri yaitu professional, jujur, keterbukaan dan disiplin yang cukup sesuai antara objek penelitian dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, dimana terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya bagian perawat di Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (ARSY).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit KH.Abdurrahman Syamsuri menunjukkan bahwa kecerdasan emosional para karyawan sudah bisa dikatakan baik.Hal ini dibuktikan dengan pemberian pelayanan yang baik terhadap para pasien, selain itu juga memiliki kemampuan pengelolaan emosi, pengendalian diri, motivasi, serta memiliki empati dan keterampilan social yang baik pada karyawan Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri. Penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja SDM melalui faktor internal (individu) karyawan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan dan di dasari oleh kecerdasan seseorang. Sebagian besar Negara berkembang termasuk indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Ini adalah salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM Indonesia..

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (ARSY) Paciran Lamongan yang berjumlah 60 orang yang diambil semua sebagai responden (*total sampling*). Variabelnya yaitu Kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dengan menggunakan lembar kuesioner tertutup, wawancara dan observasi, adapun pengolahan data menggunakan editing, koding, tabulasi dan prosentase.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **1.Data Umum**

1) Jumlah responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan pada RS ARSY.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	15	25
2	Perempuan	45	75
Total		60	100

Dari di atas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 15 atau 25% dan jumlah responden perempuan sebanyak 45 atau 75%, sehingga jumlah responden Perempuan lebih besar daripada jumlah responden laki-laki.

## 2) Jumlah responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2. Jumlah responden Berdasarkan Umur karyawan pada RS ARSY.

No	Umur	Responden	
		Jumlah	Prosentase (%)
1	<25 th	12	20
2	25-30 th	34	57
3	> 30 th	14	23
Total		60	100

Berdasarkan tabel diatas, responden yang terbesar berusia 25-30 tahun sebanyak 34 Orang atau 57% dan jumlah responden terkecil berusia <25 tahun sebanyak 12 Orang atau 20%.

## 3) Jumlah responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3. Jumlah responden Berdasarkan Pendidikan karyawan pada RS ARSY.

No	Pendidikan	Responden	
		Jumlah	Prosentase (%)
1	D3	25	42
2	S1	35	58
Total		60	100

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 35 atau 58% lebih besar daripada responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 15 atau 42%.

## 2. Data Khusus

### 1). Uji Validitas

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Kecerdasan Emosional (X).

No	Item Pertanyaan	Koefesien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,561	0,254	Valid
2	X1.2	0,832	0,254	Valid
3	X1.3	0,730	0,254	Valid
4	X1.4	0,830	0,254	Valid
5	X1.5	0,536	0,254	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui r hitung untuk item 1 adalah sebesar 0,561, item 2 sebesar 0,832, item 3 sebesar 0,730, item 4 sebesar 0,830 dan item 5 sebesar 0,536.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan 1 sampai 5 adalah valid karena r hitungnya lebih besar dari 0,05.

## 2). Uji Validitas

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

No	Item Pertanyaan	Koefesien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,748	0,254	Valid
2	Y1.2	0,784	0,254	Valid
3	Y1.3	0,801	0,254	Valid
4	Y1.4	0,559	0,254	Valid
5	Y1.5	0,412	0,254	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui r hitung untuk item 1 adalah sebesar 0,748, item 2 sebesar 0,784, item 3 sebesar 0,801, item 4 sebesar 0,559 dan Item 5 sebesar 0,412 Hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan kinerja karyawan adalah valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari 0,05.

## 3). Uji Reliabilitas

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kecerdasan Emosional (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Standard	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,885	0,6	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,869	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa dari keseluruhan variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's standard* (0,6), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dikatakan reliabel.

## 4). Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.422	1,871		2,364	0.021
	Kecerdasan Emosional	0.968	0,043	0,948	22,589	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa Konstanta sebesar 4,422, yang berarti apabila variabel Kualitas pelayanan konstan, maka kepuasan konsumen akan menurun. Selanjutnya b = Koefisien regresi X sebesar 0,968, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai diferensiasi produk, maka nilai kepuasan konsumen akan bertambah sebesar 0,968

Koefisien regresi linier bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

#### 5). Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,948 <sup>a</sup>	0.898	0.896	1,495

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,898 sama dengan 89,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,948, sedangkan sisanya (100% - 89,8% = 10,2%) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau disebut eror (e).

### **Pembahasan**

Berdasarkan tabel 4.1 dapat di ketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan pada rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran di dominasi oleh perempuan, hasil tersebut dapat di lihat dari tabel presentase keseluruhan responden yang ada, karyawan perempuan berjumlah 45 orang atau 75% sedangkan pasien perempuan berjumlah 15 orang atau 25%. Sedangkan Berdasarkan tabel 4.2 dapat di ketahui karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa pasien rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran didominasi oleh pasien berusia antara 25 tahun – 30 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 57% sedangkan usia terendah responden yaitu kurang dari 25 tahun sebanyak 12 orang atau 20%. Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan tarahir karyawan pada rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri Paciran yang tamat S1 yaitu sebanyak 35 orang atau 58%, sedangkan jumlah karyawan yang tamat D3 sebanyak 25 Orang atau 42%.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui r hitung untuk item 1 adalah sebesar 0,561, item 2 sebesar 0,832, item 3 sebesar 0,730, item 4 sebesar 0,830 dan item 5 sebesar 0,536. Hasil tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan 1 sampai 5 adalah valid karena r hitungnya lebih besar dari 0,05. Sedangkan Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui r hitung untuk item 1 adalah sebesar 0,748, item 2 sebesar 0,784, item 3 sebesar 0,801, item 4 sebesar 0,559 dan Item 5 sebesar 0,412 Hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan kinerja karyawan adalah valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari 0,05..

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui angka Cronbach alpha pada variabel X adalah 0,885 sedangkan Cronbach alpha pada variabel Y adalah 0,869, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Kecerdasan emosional dan variabel kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa Konstanta sebesar 4,422, yang berarti apabila variabel Kecerdasan emosional konstan, maka kinerja karyawan akan menurun. Selanjutnya b = Koefisien regresi X sebesar 0,968, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kecerdasan emosional, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,968 Koefisien regresi linier bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,898 sama dengan 89,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,948, sedangkan sisanya (100% - 89,8% = 10,2%) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau disebut eror (e). Mengacu pada pernyataan Goleman, (2007:411) bahwa emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang

khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis. Adapun Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, (Mangkunegara, 2010). Dalam konteks tersebut, Manajemen Rumah Sakit perlu menjaga dan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan dan agar meningkatkan kinerja mereka, sehingga para konsumen merasa puas dan kembali berobat ke Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (ARSY).

## SIMPULAN

Bahwa setiap penambahan 1% nilai Kecerdasan Emosional, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 4,422 dan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 89,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada RS. KH. Abdurrahman Syamsuri (ARSY).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P, M. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja rosda karya.
- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Karya.
- Baniyah, D, R. 2016. *Definisi Operasional Variabel*.  
<http://dwiriyantikasyabaniyah.blogspot.com/p/definisi-operasional-variabel.html?m=1>.  
12 Februari 2019 (13:00).
- Daulany, Muhammad Toyib 2009, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap produktivitas karyawan PT.Sinar Sejahtera Mandiri Medan.Vol 2 No1*
- Fahmi, Irfan, 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Goleman, Daniel, 1999, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Goleman, Daniel. 2007, *Emotional Intellegent*. Trans. T. Hermaya. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Malthis, Robert L dan Jackson, Jhon L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nusantara, B. 2014, *Uji validitas, Uji Reliabilitas*, <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>. 10 Februari 2019 (05:00).
- \_\_\_\_\_. 2017, *Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel*,  
<https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>. 10 Februari 2019 (18:00).
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.

- Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah Informatika. <http://www.google.com>
- Risma, Devi. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan*. EDUCHILD.No.1 Vol.3 .  
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=105453&hal=5155>. 22 Februari 2019 (09.00)
- Siswandari, 2012. Uji Asumsi Klasik. <http://dataolah.blogspot.com/2012/07/v-behaviorurldefaultvmlo.html?m=1>. 19 Februari 2019 (08:00)
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto. 2011. *Statistic Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno Hadi, Prof, Dr, 2000 *Statistik Jilid 2*, : Yogyakarta: Andi.
- Suyitno, *et all*, 2016, *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*, Cetakan Pertama, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran-Lamongan.
- Uddin, A. 2013, *Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*, <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/pengumpulan-data-dan-instrumen-penelitian-3/>. 8 Februari 2019 (18:00).
- Wahyuningtyas, Pristy Sila, 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.