

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Asumsi Dasar

Peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi dasar sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi dasar ini dilakukan untuk memastikan apakah data dapat dilakukan uji statistik parametrik ataukah non parametrik. Syarat uji statistik parametrik adalah data berdistribusi normal dan hubungan kedua variabel linier (Sugiyono, 2019), apabila salah satu syarat tidak terpenuhi maka uji hipotesis menggunakan uji statistik non parametrik. Maka dari itu, uji asumsi klasik ini dilakukan dengan melakukan dua uji yaitu, uji normalitas dan uji linieritas. Berikut masing-masing pengujian asumsi klasik.

5.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak normal (Siregar, 2017). Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, dengan dasar pengambilan keputusan variabel dikatakan memiliki persebaran data normal apabila nilai *sig* lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya.

Tabel 5.1. Uji Normalitas Kedua Variabel

Variabel	Nilai KSZ	Sig	Ket
Stres Kerja	0,224	0,000	Tidak Normal
Kecerdasan Emosi	0,144	0,011	Tidak Normal

5.1.2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan dua variabel penelitian memiliki hubungan linier atau tidak linier (Siregar, 2017). Uji linieritas penelitian ini menggunakan teknik *Test for linierity*. Dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai *linierity* kurang dari 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linier dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui nilai $sig = 0,000$ ($sig < 0,05$), artinya data memiliki hubungan yang linier.

5.2. Uji Hipotesis

Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan, diketahui syarat normalitas tidak dipenuhi kedua variabel. Maka dari itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan statistik non parametrik. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *Spearman Rho*. Berdasarkan pengujian, diketahui nilai $r_{xy} = -0,568^{**}$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat.

5.3. Pembahasan

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan secara non parametrik dengan teknik spearman rho didapatkan hasil koefisien korelasi $r_{xy} = -0,568^{**}$, dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan hasil ini maka menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yang berarti ada hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja pada perawat. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Gambaran tingkat stres kerja dan Kecerdasan emosional yang dimiliki responden peneliti gambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2. Kategorisasi Kedua Variabel Penelitian

No	Variabel	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Stres kerja	Rendah	15	30
		Tinggi	35	70
2	Kecerdasan emosional	Rendah	23	46
		Tinggi	27	54
Total			50	100

Hasil pada tabel 5.2 menunjukkan mayoritas responden penelitian termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 35 perawat dari 50 responden, sementara hasil tingkat kecerdasan emosional tidak berbeda jauh antara yang rendah dengan yang tinggi yaitu rendah sebanyak 23 perawat dan tinggi 27 perawat. Hal ini menunjukkan secara faktual bahwa perawat di RS Tugurejo khususnya yang menjadi responden penelitian mengalami stres kerja, namun kecerdasan emosional yang rendah. Sumbangan efektif yang diberikan kecerdasan emosional terhadap stres kerja sebesar 44,5 %, artinya hampir setengah dari sumber stres kerja dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional perawat.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan hubungan dengan orang lain serta mampu memecahkan masalah yang dihadapi berdasarkan kapasitas yang mereka miliki untuk memahami dan mengelola emosinya (Ciarrochy, Forgas, dan Mayer, 2001). Aspek yang perlu diperhatikan untuk dapat memenuhi kecerdasan emosi yang baik adalah optimis, aktualisasi diri, kebahagiaan, mandiri, dan sosialisasi (Ciarrochy, Forgas, dan Mayer, 2001). Kecerdasan emosi menjadi latar belakang terjadinya stres kerja pada perawat.

Menurut Megawati dan Yuwono (2010) stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki seseorang. Menurut Robbins dalam Megawati dan Yuwono (2010) gejala stres kerja terdiri dari tiga macam, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Perawat memiliki tugas dan beban kerja yang cukup berat sehingga dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya maka dari itu perawat sebaiknya memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, hal ini sejalan dengan pernyataan yang dinyatakan dalam Rudianto dan Awalunnisa (2015) yaitu dunia keperawatan memerlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosi tinggi agar dapat memenuhi kebutuhannya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Akbar (2013) yang menyatakan kecerdasan emosi sudah selayaknya dimiliki oleh perawat karena pekerjaan mereka selalu berhubungan dengan orang lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Labib (2015) yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional semakin rendah stres kerja pada perawat. Sedangkan semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin tinggi stres kerja pada perawat. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat yang diberikan Rudyanto dalam Awalunnisa dan Agustin (2015) menyatakan bahwa dunia keperawatan memerlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosi tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan biologis, psikologis, sosiologis, maupun spiritual pasien. Seseorang yang tidak mampu mengelola emosinya dengan baik, akan kesulitan mengatasi tuntutan kerja sehingga menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan ulasan di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi memberikan kontribusi penting terhadap pengelolaan stres kerja pada perawat. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja pada perawat.

