

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEMAMPUAN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA (Studi pada Perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo)**

Oleh:

**Yoky Nanda Adi Sukma<sup>1</sup> · Hardin<sup>2</sup> · Fitri Rahmawati<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Purworejo

E-Mail : [yokysukma014@gmail.com](mailto:yokysukma014@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini ditujukan guna: menguji dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja di perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo, menguji dampak kemampuan kerja terhadap kinerja perawat, dan menguji imbas kerjasama tim memengaruhi kinerja pada perawat. Populasinya, yakni perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. Dalam mengambil sampelnya, dipergunakan teknik simple random sampling, dengan sampelnya sejumlah 164 orang. Analisis data memakai regresi linier berganda. Hasil penelitian mengindikasikan, kecerdasan emosional memengaruhi positif terhadap kinerja pada perawat R, kemampuan kerja memengaruhi positif terhadap kinerja pada perawat yang diteliti, serta kerjasama tim memengaruhi positif terhadap kinerja di perawat perawat yang diteliti.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kemampuan Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja

**ABSTRACT**

*The objectives of this study were to: examine the effect of emotional intelligence on the performance of nurses at Dr. Tjitrowardojo Regional General Hospital, to examine the effect of work ability on the performance of nurses, and to examine the effect of teamwork on the performance of nurses. The population in this study was nurses at Dr. Tjitrowardojo Regional General Hospital. The sampling technique utilized was simple random sampling, with a sample size of 164 people. Data analysis utilized multiple linear regression. The outcomes revealed that emotional intelligence had a positive effect on the performance of the nurses being studied, work ability had a positive effect on the performance of the nurses being studied, and teamwork had a positive effect on the performance of the nurses being studied.*

*Keywords: Emotional Intelligence, Work Ability, Teamwork, Performance*

**1. PENDAHULUAN**

Rumah sakit (RS) ialah fasilitas pelayanan kesehatan yang mendukung terselenggaranya upaya pelayanan kesehatan. RS tentu memerlukan sumber daya manusia (SDM), yang umumnya disebut perawat, untuk memberikan pelayanan kesehatan. Perawat ialah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan dari dalam dan luar negeri yang mendapat pengakuan dari pemerintah sebagaimana ketetapan yang sah (UU No. 38 Tahun 2014 tentang

Keperawatan). Tenaga keperawatan meliputi perawat vokasional, perawat pelaksana, dan perawat spesialis (UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan).

Perawat sangat krusial demi pencapaian tujuan rumah sakit karena mereka bertindak menjadi SDM yang mengelola sumber daya pendukung yang tersedia. Jika aspek tersebut tidak dikelola dengan baik, tujuan akhir rumah sakit tentu tidak akan tercapai; oleh karena itu, kinerja perawat perlu ditekankan. Hal ini menjadi sangat penting karena kesuksesan organisasi agar meraih tujuan dan misinya ditentukan berdasar kinerja anggota; oleh karena itu, organisasi diharuskan agar terus menjalankan pengembangan dan peningkatan kinerja anggota dan jajarannya (Ainurrachma dkk., 2023:1). Kinerja perawat yang optimal seharusnya mengimbangi pemberian layanan yang baik oleh RS. Kinerja pada konteks ini diartikan kinerja yang dilakukan berdasarkan kebiasaan yang telah ditetapkan atau mekanisme sinkron standar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Novitasari dkk., 2022:1) Kinerja ialah capaian kerja dan sikap kerja yang sudah dihasilkan berkenaan penyelesaian tanggung jawab dan wewenang yang dibebankan pada individu selama periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Berdasarkan Kartono (2019:57) kinerja ialah capaian yang dihasilkan pekerja atau organisasi berdasarkan kriteria yang diberlakukan terhadap tugas kerja tadi dalam suatu kurun saat yang sudah ditetapkan. merupakan bahwa Jika kegiatan seseorang atau organisasi dapat mencapai hasil sinkron baku yang berlaku, maka bisa dikatakan berkinerja baik serta Jika sebaliknya berarti kinerja buruk . Pencapaian kinerja seorang dapat ditentukan sang banyak faktor antara lain sang kecerdasan emosional (Griffin dkk., 2020:103), kemampuan kerja (Kasmir, 2017:189), dan kerjasama tim (Aguinis, 2014:295).

Kecerdasan emosional paling awal didefinisikan oleh Salovey dan Mayer pada 1990, sebagai kemampuan untuk mempersepsi emosi, memadukan aspek dengan proses kognitif, memahami emosi, hingga mengelola emosi. Kemudian dipopulerkan oleh Goleman pada tahun 1995. Definisi kecerdasan emosional dari Goleman adalah bahwa ia mengenali perasaan untuk motivasi dan pengelolaan emosi secara internal dan individu lainnya. Pengukuran kecerdasan emosional mengacu pada Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) dalam Law et al., (2004:484) didasarkan pada pengevaluasian emosi diri sendiri, pengevaluasian emosi individu lainnya, regulasi emosi, serta implementasi emosi. Pada konteks ini, harapannya perawat di RS berkemampuan kecerdasan emosional di atas, selaku pihak yang berurusan langsung dengan pasien. Menurut Kinicki & Fugate (2016:95) kecerdasan emosional mempunyai implikasi pada kinerja.

Kemampuan kerja menjadi faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja. Kemampuan ini diartikan sebagai kapasitas individu dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu pada suatu pekerjaan. Secara umum, kemampuan terbagi ke dalam dua bentuk, yakni kemampuan intelektual serta fisik. Aspek intelektual mencakup keterampilan mengoperasionalkan aktivitas mental seperti berpikir, bernalar, dan menyelesaikan masalah, sedangkan kemampuan fisik berkaitan dengan keterampilan menjalankan pekerjaan yang mengharuskan ketersediaan stamina, ketangkasan, serta kekuatan, hingga sifat-sifat serupa (Robbins & Judge, 2017:96). Bagi perawat, kemampuan kerja diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/425/2020 tentang Standar Praktik Profesi Keperawatan, yang menjabarkan, perawat memiliki lima domain: praktik keperawatan yang etis, legal, dan berwawasan budaya; praktik keperawatan profesional; kepemimpinan dan manajemen; pendidikan dan penelitian; serta kualitas pribadi dan profesional (KemenKes RI, 2020:11). Menurut Griffin dkk., (2020:100), terdapat korelasi yang kuat antara kemampuan kerja dan

kinerja pada berbagai domain tugas. Hal ini merupakan salah satu temuan paling konsisten dalam perilaku organisasi.

Selanjutnya, kerjasama tim adalah komponen yang memengaruhi kinerja. Kerjasama tim adalah kelompok yang saling bergantung dari setidaknya dua orang yang tujuannya serupa dan berbagi akuntabilitas dan hasil (Griffin dkk., 2020:240). Organisasi menggunakan berbagai jenis tim, masing-masing terdiri dari anggota yang berbeda dan bertanggung jawab atas tugas yang berlainan. Satu di antara metode guna mendorong tingkat kinerja ialah melalui cara menggunakan tim, menurut Aguinis (2014:295).

Pada penelitian ini, fokusnya adalah pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Tjitrowardojo Purworejo. Temuan pencarian informasi mengindikasikan, secara umum kinerja perawat sudah cukup baik. Namun, kinerja tersebut tergolong kurang optimal. Pernyataan tersebut dibuktikan dari adanya perawat yang tak menjalankan kajian keperawatan secara optimal kepada pasiennya, mulai dari saat pasien tiba hingga ia pulang. Selain itu, terdapat ketidak tepatan dalam penulisan diagnosa keperawatan dan catatan pulang. Dalam hal kecerdasan emosional, beberapa perawat masih kesulitan mengontrol emosi mereka saat memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat umumnya kerap menyimpan permasalahan pribadinya saat bekerja, yang mengurangi profesionalitas saat menjalankan tugas. Hal ini juga terlihat dari sikap ketus dan sinis yang ditunjukkan oleh beberapa perawat. Perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya mampu menghasilkan capaian kerja optimal, sedangkan mereka yang kecerdasan emosionalnya rendah sulit mengendalikan emosi saat bekerja. Dalam hal kemampuan kerja, masih ada perawat yang belum optimal dalam merumuskan diagnosa keperawatan serta menganalisis permasalahan keperawatan sebagaimana standar praktik keperawatan. Selain itu, dalam hal kerja sama tim, beberapa perawat masih kurang peduli untuk membantu rekan-rekan yang menghadapi kesulitan dalam menangani pasien, sememperlukan penjelasan atau pengingat terlebih dahulu.

## **Tujuan Penelitian**

Penelitian ditujukan dalam rangka:

1. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
2. Menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
3. Menguji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja ialah capaian dari usaha dan cara bekerja yang sudah diraih terkait wewenang dan tanggung jawabnya yang sudah diselesaikan selama periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Kinerja juga merupakan pencapaian penting yang berkaitan erat dengan efektivitas sebuah organisasi (Robbins & Judge, 2017:65). Kinerja menunjukkan capaian yang dihasilkan individu atau sebuah organisasi dengan berdasar standar yang sudah diberlakukan terkait pekerjaan terkait selama jangka waktu yang disepakati (Kartono, 2019:57).

### **Kecerdasan Emosional**

Konsep kecerdasan emosional paling awal dicetuskan oleh Salovey dan Mayer pada 1990. Mereka menjabarkan hal ini sebagai kapabilitas individu terkait proses memahami perasaan, menggabungkan perasaan dengan pikiran, merasakan emosi dengan baik, serta mengelola emosi secara tepat. Pada tahun 1995, Goleman membawa konsep ini ke tengah masyarakat. Goleman menjabarkan kecerdasan emosional ialah kapabilitas mengidentifikasi perasaan, menggerakkan diri sendiri serta individu lainnya melalui perasaan, hingga meregulasi emosinya dari yang terkait dirinya sendiri maupun orang lain (Armstrong & Taylor, 2023:152).

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan adalah kemampuan individu dalam menjalankan beragam tugas pada sebuah bisang. Secara umum, kemampuan terbagi menjadi dua jenis, yaitu intelektual serta fisik (Robbins & Judge, 2017:96). Kemampuan adalah kemampuan untuk mendapatkan, memproses, dan menerapkan informasi secara cepat dan lancar. Ini mencakup kemampuan berpikir logis, mengingat, memahami, dan menyelesaikan masalah. Kemampuan ini juga berkaitan dengan peningkatan kemampuan seseorang dalam mengumpulkan, memproses, dan menyatukan informasi. Dengan kata lain, kemampuan ini bisa disebut sebagai kemampuan belajar. Terdapat hubungan yang erat antara kemampuan kerja dan hasil kerja dalam berbagai tugas (Griffin dkk., 2020:100).

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah gabungan dari setidaknya dua individu yang tujuannya serupa dan saling bertanggung jawab serta membagi hasil kerja mereka (Griffin dkk., 2020:240). Kemampuan bekerja dalam tim adalah kemampuan untuk bekerja bersama dengan anggota lain secara kooperatif dan fleksibel, dengan memahami peran yang harus dimainkan masing-masing dalam tim. Tim terdiri dari kelompok kecil individu berketerampilan yang saling menyempurnakan dserta mempunyai komitmen terhadap tujuan, sasaran, serta metodologi yang sama, sehingga mereka saling bertanggung jawab (Armstrong & Taylor, 2023:132).

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : kecerdasan emosional memengaruhi positif terhadap kinerja
- H<sub>2</sub> : kemampuan kerja memengaruhi positif terhadap kinerja
- H<sub>3</sub> : kerjasama tim memengaruhi positif terhadap kinerja

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini tergolong berjenis kuantitatif karena fokusnya pada kelompok populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat bantu berupa kuesioner, serta menganalisis data dengan metode statistik untuk menggambarkan atau menguji hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2019:16). Metode yang digunakan adalah survei, yaitu studi yang dilaksanakan terhadap populasi besar ataupun kecil, namun datanya yang dianalisis berasal dari sampel yang dipilih dari populasi tu, guna mendapat fenomena-fenomena yang relatif, distribusi, serta hubungan antarvariabel. Yang dipilih yang sifatnyasosiologis ataupun psikologis (Sugiyono, 2019:56).

### **Populasi, Sampel, Teknik Sampling**

Populasi pada studi ini ialah perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. Untuk memilih sampelnya, dipergunakan teknik simple random sampling, yang dihasilkan ukuran sampelnya ialah 164 orang.

### Jenis Data, Sumber Data

Jenis data yang diteliti ialah berjenis deskriptif kuantitatif yakni sebuah metode yang sifatnya mendeskripsikan dampak antara satu variabel menggunakan variabel lain ataupun bagaimana sebuah variabel memengaruhi variabel yang lain. Sementara sumber data yang dipergunakan pada studi ini ialah data primer serta sekunder.

### Metode Pengumpulan Data, Metode Pengolahan Data

Dalam mengumpulkan datanya, dipergunakan metode observasi, kuesioner (perolehan angket), hingga studi pustaka. Dalam mengolah datanya, peneliti dibantu aplikasi SPSS ke-23.

### Alat Pengukur Data

Alat dalam mengukur data terkait variabel yang dipergunakan pada studi ini ialah Skala *Likert*.

### Teknik Analisis Data

Pada studi ini untuk menguji hipotesis dipergunakan analisis regresi linier berganda yang ditujukan guna mengukur seberapa kuatnya hubungan antara dua variabel ataupun lebih, serta guna memperlihatkan arah hubungan antara variabel *independent* dan *dependent* (Ghozali, 2021:145).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perolehan pengujian Validitas

Validitas pada konteks ini ialah instrumen yang dipergunakan bisa mengukur sesuatu yang memang harus diukurnya (Sugiyono, 2019:175). Butir instrumen yang berkorelasi product moment positif dengan kriteria (skor total) serta berkorelasi tinggi mengindikasikan, butirnya menghasilkan validitas yang tinggi juga. Umumnya persyaratan minimal agar disebut sesuai ialah korelasi product moment senilai 0,3 (Sugiyono, 2019:190). Perolehan pengujian validitas instrumen bisa disimak melalui tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Perolehan pengujian Validitas**

| Variabel                               | Pernyataan       | <i>Pearson Correlation</i> | Batas |
|--|------------------|----------------------------|-------|
| Kinerja (Y)                            | Y.1              | 0,923                      | 0,3   |
|  | Y.2              | 0,910                      |       |
|  | Y.3              | 0,918                      |       |
|  | Y.4              | 0,957                      |       |
|  | Y.5              | 0,950                      |       |
|  | Y.6              | 0,921                      |       |
|  | Y.7              | 0,922                      |       |
|  | Y.8              | 0,897                      |       |
|  | Y.9              | 0,788                      |       |
|  | Y.10             | 0,912                      |       |
| Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub> | 0,766                      | 0,3   |
|  | X <sub>1.2</sub> | 0,640                      |       |
|  | X <sub>1.3</sub> | 0,620                      |       |
|  | X <sub>1.4</sub> | 0,721                      |       |
|  | X <sub>1.5</sub> | 0,622                      |       |
|  | X <sub>1.6</sub> | 0,775                      |       |

| Variabel                          | Pernyataan        | <i>Pearson Correlation</i> | Batas |
|-----------------------------------|-------------------|----------------------------|-------|
|                                   | X <sub>1.7</sub>  | 0,532                      |       |
|                                   | X <sub>1.8</sub>  | 0,687                      |       |
|                                   | X <sub>1.9</sub>  | 0,702                      |       |
|                                   | X <sub>1.10</sub> | 0,762                      |       |
|                                   | X <sub>1.11</sub> | 0,448                      |       |
|                                   | X <sub>1.12</sub> | 0,433                      |       |
|                                   | X <sub>1.13</sub> | 0,573                      |       |
|                                   | X <sub>1.14</sub> | 0,672                      |       |
|                                   | X <sub>1.15</sub> | 0,581                      |       |
| Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub>  | 0,940                      | 0,3   |
|                                   | X <sub>2.2</sub>  | 0,887                      |       |
|                                   | X <sub>2.3</sub>  | 0,941                      |       |
|                                   | X <sub>2.4</sub>  | 0,931                      |       |
|                                   | X <sub>2.5</sub>  | 0,835                      |       |
| Kerjasama Tim (X <sub>3</sub> )   | X <sub>3.1</sub>  | 0,642                      | 0,3   |
|                                   | X <sub>3.2</sub>  | 0,637                      |       |
|                                   | X <sub>3.3</sub>  | 0,830                      |       |
|                                   | X <sub>3.4</sub>  | 0,573                      |       |
|                                   | X <sub>3.5</sub>  | 0,713                      |       |
|                                   | X <sub>3.6</sub>  | 0,755                      |       |
|                                   | X <sub>3.7</sub>  | 0,812                      |       |
|                                   | X <sub>3.8</sub>  | 0,407                      |       |
|                                   | X <sub>3.9</sub>  | 0,486                      |       |
|                                   | X <sub>3.10</sub> | 0,592                      |       |
|                                   | X <sub>3.11</sub> | 0,695                      |       |
|                                   | X <sub>3.12</sub> | 0,595                      |       |
|                                   | X <sub>3.13</sub> | 0,628                      |       |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Mengacu perolehan pengujian validitas yang tersaji, bisa diidentifikasi semua pernyataannya memperlihatkan skor *pearson correlation* melebihi 0,3. Diartikan tiap butir pernyataannya memenuhi validitas guna mengukur variabel yang diteliti.

### Perolehan pengujian Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah instrument guna mengukur sebuah kuesioner yang menjadi indikator dari variabelnya (Ghozali, 2021:61). Sebuah kuesioner dinyatakan memenuhi reliabilitas ataupun keandalan bila tanggapan respondennya pada pernyataan memperlihatkan konsistensi dan kestabilan tiap waktunya (Ghozali, 2021:61). Pengujian ini mempergunakan persamaan cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Sebuah variabel disebut memenuhi reliabilitas bila menghasilkan skor  $> 0,7$  (Nunnally dalam Ghozali, 2021:61). Perolehan pengujian reliabilitas kuesioner bisa disimak melalui tabel.

**Tabel 2**  
Perolehan pengujian Reliabilitas

| Variabel                               | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batas |
|--|-------------------------|-------|
| Kinerja (Y)                            | 0,976                   | 0,70  |
| Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ) | 0,897                   | 0,70  |

|                                      |       |      |
|--------------------------------------|-------|------|
| Kemampuan Kerja<br>(X <sub>2</sub> ) | 0,943 | 0,70 |
| Kerjasama Tim<br>(X <sub>3</sub> )   | 0,876 | 0,70 |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Mengacu perolehan pengujian reliabilitas memperlihatkan *cronbach's alpha* melebihi 0,7 artinya jawaban pada pernyataannya memenuhi konsistensi ataupun kestabilan tiap waktunya.

### Analisis Regresi Linera Berganda

Pada studi ini untuk menguji hipotesis dipergunakan analisis regresi linier berganda yang ditujukan guna mengukur seberapa kuatny hubungan antara dua variabel ataupun lebih, sekaligus guna memperlihatkan arah hubungan antara variabel *independent* dan *dependent* (Ghozali, 2021:145). Perolehan analisis regresi linier berganda, bisa disimak melalui tabel.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi**

| Variabel                                  | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | <i>p-value</i> | Keterangan             |
|---|---------------------------------------|----------------|------------------------|
| Kecerdasan Emosional<br>(X <sub>1</sub> ) | 0,197                                 | 0,036          | Positif dan Signifikan |
| Kemampuan Kerja<br>(X <sub>2</sub> )      | 0,538                                 | 0,000          | Positif dan Signifikan |
| Kerjasama Tim<br>(X <sub>3</sub> )        | 0,191                                 | 0,039          | Positif dan Signifikan |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Mengacu tabel tersebut diperoleh persamaan garis regresinya berupa  $Y = 0,197X_1 + 0,538X_2 + 0,191X_3$

1.  $b_1 = 0,197$ , diartikan kecerdasan emosional memengaruhi positif terhadap kinerja. Temun tersebut menandakan makin tingginya kecerdasan emosional dari seorang perawat, nantinya membuat kinerja makin tinggi.
2.  $b_2 = 0,538$ , artinya kemampuan kerja memengaruhi positif terhadap kinerja. Diartikan makin tingginya kemampuan yang dimiliki perawat saat menjalankan pekerjaan, maka kinerja akan makin meningkat.
3.  $b_3 = 0,191$ , artinya kerjasama tim memengaruhi positif pada kinerja. Diartikan makin tingginya kerjasama dari sebuah tim, nantinya kinerja makin meningkat.

Perolehan pengujian signifikansi bisa disimak melalui Tabel 7. Berdasarkan hal tersebut bisa diidentifikasi:

1. Mengacu temuan analisis data dihasilkan skor *p-value* kecerdasan emosional sebesar 0,036 ( $< 0,05$ ) diartikan kecerdasan emosional memengaruhi signifikan pada kinerja.
2. Mengacu temuan analisis data dihasilkan skor *p-value* kemampuan kerja sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) diartikan kemampuan kerja memengaruhi signifikan pad kinerja.
3. Mengacu temuan analisis data dihasilkan skor *p-value* kerjasama tim sebesar 0,039 ( $< 0,05$ ) diartikan kerjasama tim memengaruhi signifikan pada kinerja.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Mengacu analisis yang dihasilkan, diperoleh nilai koefisien standardisasi beta untuk kecerdasan emosional sebesar 0,197 dengan nilai signifikansi 0,036. Berdasarkan kriteria menerima hipotesis, bila skor beta positif maka kecerdasan emosional memengaruhi kinerja

secara positif, dan bila skor  $p < \alpha$  (0,05) maka pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dengan bunyi, kecerdasan emosional memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja bisa diterima.

Diterimanya hipotesis pertama yang dirumuskan disebabkan oleh kemampuan perawat dalam memahami perasaan diri sendiri, memahami emosi yang dirasakan, dan selalu tahu apakah dirinya sedang bahagia atau tidak.

Perawat juga mampu memahami emosi orang lain melalui tingkah laku mereka, menjadi pengamat yang baik kepada perasaan dan emosi individu lainnya, serta peka pada apa yang dirasakan individu di sekitarnya. Selain itu, perawat mampu mengendalikan diri sendiri dalam mengelola emosi, bisa tenang cepat ketika marah, dan mampu mengatur emosi secara baik. Perawat juga selalu menetapkan tujuan dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapainya, percaya pada kemampuan diri sendiri, memiliki motivasi tinggi, serta selalu mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai yang terbaik. Karena adanya kemampuan-kemampuan tersebut, maka kinerja perawat dapat meningkat. Temuan yang dihasilkan relevan dengan pandangan Griffin dkk. (2020:103) yang menjabarkan, kecerdasan emosional berkaitan dengan kinerja pekerjaan.

Menurut Kinicki & Fugate (2016:95), kecerdasan emosional memiliki dampak terhadap kinerja. Temuan yang dihasilkan juga sejalan dan memperkuat temuan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk., (2023), Munir & Azam (2017), Li & Lin (2021), serta Duong & Nguyen (2022), yang mengindikasikan, kecerdasan emosional memengaruhi kinerja secara positif.

## **2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja**

Dari perolehan analisis data, ditemukan bahwa skor koefisien standar beta untuk kemampuan kerja adalah 0,538 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis, jika koefisien beta positif, maka kemampuan kerja memengaruhi kinerja secara positif, dan bila skor  $p$ -value kurang dari  $\alpha$  (0,05), bisa dikatakan pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua dengan bunyi, kemampuan kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja bisa diterima.

Hipotesis kedua yang dirumuskan diterima sebab perawat berkemampuan menjalankan praktik keperawatan berdasarkan etika, hukum, dan kesadaran budaya. Perawat juga berkemampuan menjalankan praktik keperawatan secara profesional dengan mengandalkan ilmu keperawatan. Selain itu, perawat berkemampuan menjalankan praktik kepemimpinan, tata laksana asuhan keperawatan, hingga layanan keperawatan. Perawat juga berkemampuan melaksanakan pendidikan dalam bidang keperawatan serta melakukan penelitian. Perawat juga mampu mengembangkan mutu praktik pribadi serta mendorong profesionalitas di ranah keperawatan. Melalui penilaian di atas, kinerja perawat bisa makin baik.

Temuan yang dihasilkan relevan dengan pandangan Kasmir (2017:189) yang menjabarkan, makin tinggi kemampuan seseorang, maka akan makin baik kemampuannya mengerjakan tugas sebagaimana kesepakatan yang diberlakukan.

Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih baik nantinya berkinerja yang dengan lebih berkualitas pula. Menurut Afandi (2018:86), kemampuan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Griffin dkk., (2020:100) juga menghasilkan temuan, terdapatnya hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dan kinerja dalam berbagai bidang tugas. Pernyataan tersebut mengindikasikan termasuk temuan yang konsisten di bidang perilaku organisasi. McShane & Glinow (2018:33) menjelaskan bahwa kemampuan

yang dipelajari adalah keterampilan fisik dan mental serta pengetahuan yang telah diperoleh. Kemampuan ini bisa berkurang jika tidak digunakan seiring waktu. Bakat dan kemampuan yang dipelajari termasuk aspek dari konsepsi yang lebih mendalam, yakni kompetensi, yang merupakan karakteristik seseorang yang menghasilkan kinerja yang unggul. Temuan yang dihasilkan sesuai dan memperkuat temuan studi dari Dewi dkk., (2023), Rustama dkk., (2018), Siahaan dkk., (2022), dan Suharmono dkk., (2024), yang membuktikan bahwa kemampuan kerja memengaruhi positif terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja**

Mengacu perolehan analisis data, ditemukan bahwa skor koefisien standar beta pada variabel kerjasama tim ialah 0,191 dengan nilai signifikansi 0,039. Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis, jika koefisien beta positif, maka kerjasama tim memengaruhi kinerja secara positif, dan bila skor p-value kurang dari alpha (0,05), bisa dikatakan pengaruh tersebut signifikan. Diartikan, hipotesis ketiga dengan bunyi, kerjasama tim memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja bisa diterima.

Diterimanya hipotesis ketiga yang dirumuskan dikarenakan perawat bisa mengenali dan mendorong konflik yang disebutkan, serta mencegah konflik yang tidak diinginkan. Perawat juga bisa memahami jenis konflik dan sumbernya, serta menggunakan cara penyelesaian yang sesuai. Perawat bisa menerapkan cara negosiasi yang bersifat integratif, bukan hanya cara tradisional distributif. Perawat juga bisa mengenali situasi yang memerlukan penyelesaian masalah secara bersama-sama dengan partisipasi yang tepat. Selain itu, perawat bisa mengenali hambatan dalam kerja kelompok dan melakukan tindakan perbaikan. Perawat juga bisa berkomunikasi secara terbuka dan mendukung, mendengarkan secara objektif dan menggunakan teknik mendengarkan aktif. Perawat mampu memastikan pesan verbal dan nonverbal selaras serta bisa memahami dan menafsirkan pesan nonverbal dari orang lain. Perawat juga bisa terlibat dalam percakapan ringan, salam, dan mengakui pentingnya hal tersebut. Perawat bisa membantu menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diterima. Perawat juga bisa memberikan umpan balik yang bermanfaat, mengkoordinasikan dan menyinkronkan kegiatan, informasi, serta tugas antar anggota tim. Perawat bisa membantu menetapkan tugas dan peran untuk masing-masing anggota tim serta memastikan penyebaran beban kerja yang adil. Peningkatan kinerja perawat terjadi karena adanya penilaian tersebut.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Aguinis (2014:295) bahwa penggunaan tim bisa menjadi cara meningkatkan kinerja.

Menurut Griffin dkk. (2020:242), peningkatan kinerja bisa berbentuk berbagai cara. Bekerja dalam tim membuat pekerja bisa menghindari upaya yang tidak efektif, mengurangi kesalahan, dan merespons pelanggan lebih baik, sehingga menghasilkan lebih banyak output untuk setiap tenaga kerja. Peningkatan ini datang dari kombinasi upaya individu dengan metode yang baru dan terus-menerus berupaya memperbaiki untuk kesejahteraan tim. Temuan yang dihasilkan sesuai serta memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Dewi dkk. (2023), Sartono (2014), Surlanti & Hidayat (2017), serta Wanty (2018). Mereka membuktikan bahwa kerja sama tim memengaruhi positif pada kinerja.

## **5. KESIMPULAN**

Mengacu perolehan analisis data dan bahasan yang dihasilkan, bisa diambil simpulan, di antaranya,

1. Kecerdasan emosional memengaruhi positif pada kinerja pada perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
2. Kemampuan kerja memengaruhi positif pada kinerja pada perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
3. Kerjasama tim memengaruhi positif pada kinerja pada perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aguinis, H. (2014). *Performance management*. England: Pearson Education Limited.
- Ainurrachma, N. H., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2023). Pengaruh iklim organisasi, komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo). *Volatilitas*, 5(3), 92–104.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. New York: Kogan Page.
- Dewi, I. G. A. A. C., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, kemampuan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Krisna Oleh-Oleh. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(5), 904–912.
- Duong, T. H. N., & Nguyen, T. T. (2022). Impact of emotional intelligence on employees' job performance: A case study of FPT Telecom Joint Stock Company. *ICECH 2022, AEBMR*, 238, 3–19.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. USA: Cengage Learning.
- Kartono. (2019). *Kepribadian dan politik bank perkreditan rakyat*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Standar profesi perawat: Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/425/2020*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496.
- Li, Z., & Lin, Y. (2021). Impact of emotional intelligence on job performance—Examining mediation and moderation mechanisms. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 3511–3524.

- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Munir, M., & Azam, R. I. (2017). Emotional intelligence and employee performance: An intervention based experimental study. *Journal of Business & Economics*, 9(2), 1–19.
- Muryati, S., Suci, R. P., Hermawati, A., Purwanto, A., Mas'ud, M. H., Mas, N., Survival, S., Sopanah, Kuncoro, T., Meilane, A. N., Hartawan, D., Putro, R. H. R., Isnawati, L., Sintyasari, O., & Riyanto. (2022). *Perilaku organisasi: Analisis kepemimpinan dan kinerja pegawai*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Novitasari, T., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja perawat (Studi pada Perawat Rumah Sakit Harapan Magelang). *Volatilitas*, 4(3), 110–119.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Rustama, H., Mahfud, & Kurniawati, W. (2018). The influence of incentives, motivation and work ability on job performance of Bhakti Husada Health Vocational School teachers. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting (IJMEBA)*, 2(1), 1–11.
- Sartono, L. N. (2014). Pengaruh kerja tim dan organizational learning terhadap kinerja pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 797–805.
- Siahaan, D. S. Y., Anwar, Y., & Ritonga, H. M. (2022). The influence of ability, work discipline, and work motivation on employee performance (Study on honorary employees at the Department of Transportation of the City of Binjai). *Konfrontasi Journal: Culture, Economy and Social Changes*, 9(3), 483–495.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharmono, S., Normansyah, Putra, W. P., & Ridwan. (2024). Work environment, work ability and work discipline in improving employee performance. *International Journal of Economics Development Research*, 5(1), 538–552.
- Surianti, & Hidayat, F. (2017). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan STMB Multi Smart. *Jurnal Ilmiah Smart*, 1(2), 1–14.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.*
- Wanty, S. H. (2018). Pengaruh kepribadian dan kerjasama tim terhadap kinerja instruktur rumah sakit pendidikan (Teaching Hospital) di Kota Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 121–130.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato. (2021). *Penilaian kinerja sumber daya manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.