

SKRIPSI

***LITERATURE RIVIEW* : HUBUNGAN KECERDASAN
EMOSIONAL DENGAN TINGKAT STRES KERJA
PERAWAT TAHUN 2020**



**TRESYA NOVITA SARY ARUAN
P07520216054**

**POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN
JURUSAN KEPERAWATAN PROGDI D-IV
TAHUN 2020**

SKRIPSI

LITERATURE RIVIEW : HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT TAHUN 2020

Sebagai Syarat Menyelesaikan Program Studi
Diploma D- IV Keperawatan



**TRESYA NOVITA SARY ARUAN
P07520216054**

**POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN
JURUSAN KEPERAWATAN PRODI D-IV
TAHUN 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**JUDUL : LITERATURE REVIEW : HUBUNGAN KECERDASAN
EMOSIONAL DENGAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT
TAHUN 2020**

NAMA : TRESYA NOVITA SARY ARUAN

NIM : P07520216054

Telah Diterima dan Disetujui Untuk Diseminarkan Dihadapan Penguji

Medan, 6 Juni 2020

Menyetujui,
Pembimbing

Endang Susilawati, SKM, M.Kes.

NIP. 196609231997032001

**Ketua Jurusan Keperawatan
Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan**

Johani Dewita Nasution, SKM.,M.Kes

NIP. 196505121999032001

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : TRESYA NOVITA SARY ARUAN
NIM : P07520216054
**JUDUL : *LITERATURE RIVIEW* : HUBUNGAN KECERDASAN
EMOSIONAL DENGAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT
TAHUN 2020**

Skripsi ini Telah Diuji pada Ujian Skripsi Program
Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan
Kemenkes Medan Tahun 2020

Penguji 1

Penguji 2

Arbani Batubara., S.Pd, S.Kep, Ns, M.Psi

Nip : 196308251994031003

Afniwati, S.Kep, Ns, M.Kes

Nip : 196610101989032002

Ketua Penguji

Endang Susilawati, SKM, M.Kes.

NIP. 196609231997032001

**Ketua Jurusan Keperawatan
Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan**

Johani Dewita Nasution, SKM.,M.Kes

NIP. 19650512199903200

ABSTRACT

Introduction: Stress can affect the performance and well-being of health professionals and conditions that have the potential to cause performance problems and psychological distress that cannot be understood properly. Emotional intelligence, an important factor responsible for determining success in life and psychological well-being, seems to play an important role in shaping interactions between individuals and the work environment.

Objective: To determine the relationship of emotional intelligence with nurses' work stress levels in 2020

Research Methods: The type of research used in this study is quantitative research with an analytical survey approach using the review literature study. By searching and researching literature by reading various books, journals, and other publications related to the research topic "The Relationship of Emotional Intelligence with Nurse Stress Levels in 2020"

Results: Based on the results of the literature review it is known that high emotional intelligence, able to manage emotions well and is a determinant in the success of a job. So that health services can take place optimally and with quality.

Conclusion: There is a relationship between emotional intelligence with the level of work stress nurses. It is expected that nurses have high emotional intelligence and conduct training in managing stress.

ABSTRAK

Pendahuluan : Stres dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan profesional kesehatan dan kondisi yang berpotensi menyebabkan gangguan kinerja dan tekanan psikologis yang tidak dapat dipahami dengan baik. Kecerdasan emosional , merupakan faktor penting yang bertanggung jawab untuk menentukan keberhasilan dalam kehidupan dan kesejahteraan psikologis, tampaknya memainkan peran penting dalam membentuk interaksi antara individu dan lingkungan kerja.

Tujuan : Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat tahun 2020

Metode Penelitian : Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey analitik menggunakan studi literatur review. Dengan melakukan penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan terbitan lain yang berkaitan dengan topik penelitian “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Tahun 2020”

Hasil : Berdasarkan hasil review literatur diketahui bahwa kecerdasan emosional yang tinggi, mampu mengelola emosi dengan baik serta merupakan penentu dalam keberhasilan suatu pekerjaan. Sehingga pelayanan kesehatan dapat berlangsung secara optimal dan berkualitas.

Kesimpulan : Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat. Diharapkan perawat memiliki kecerdasan emosional yang tinggi serta melakukan pelatihan mengelola stres.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Literature Riview : Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Tahun 2020**”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada ibu **Endang Susilawati, SKM,M.Kes.** selaku Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dan tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra.Ida Nurhayati,M.Kes selaku Direktur Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan.
2. Ibu Johani Dewita Nasution, SKM.,M.Kes selaku Ketua Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan.
3. Ibu Dina Indarsita, SST, M.Kes selaku Ketua Prodi D-IV Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan.
4. Para dosen dan seluruh staf di Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan.
5. Teristimewa kepada keluarga yang sangat mendukung dan yang sangat saya cintai, Ayah, Ibu, dan saudara kandung.
6. Kepada Keluarga Besar D-IV Keperawatan Angkatan Ke-2 Yang telah memberikan motivasi kepada saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik dari segi penulisan maupun dari tata bahasanya. Maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik serta masukan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga segenap bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan. Harapan penulis, skripsi ini dapat bermanfaat bagi peningkatan dan pengembangan profesi keperawatan.

Medan, Juni 2020

Penulis,

Tresya Novita Sary Aruan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL iv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah..... 5

C. Tujuan Penelitian..... 6

1. Tujuan Umum..... 6

2. Tujuan Khusus 6

D. Manfaat Penelitian..... 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecerdasan Emosional..... 7

1. Pengertian Kecerdasan Emosional..... 7

2. Gambaran Tentang Kecerdasan Emosional 8

3. Mengukur Kecerdasan Emosional 10

4. Peran dan Fungsi EQ dalam Pekerjaan..... 12

5. Kecerdasan Emosional dan Perbedaan Antara Dua Jenis Kelamin 13

6. Kecerdasan Emosional berdasarkan Umur Manusia 14

B. Stres Kerja 15

1. Pengertian Stres Kerja 15

2. Penyebab Stres Kerja..... 15

3. Dampak Positif dan Negatif Stres Kerja..... 17

4. Pendekatan Stres Kerja..... 17

5. Cara Mengatasi Stres Kerja..... 18

6. Cara Mengatasi Stres Di Tempat Kerja 19

7. Strategi Mengurangi Stres 21

8. Alat Ukur Stres Kerja..... 23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis.....	27
B. Desain Penelitian	27

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Jurnal.....	28
B. Pembahasan	32

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	34
B. Saran.....	34

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan dimensi – dimensi Kecerdasan Emosional	14
Tabel 2.1	Hasil Jurnal.....	14

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut WHO (2016), terdapat sekitar 35 juta orang terkena depresi, 60 juta orang terkena bipolar, 21 juta terkena skizofrenia, serta 47,5 juta terkena dimensia. Di Indonesia, dengan berbagai faktor biologis, psikologis dan sosial dengan keanekaragaman penduduk maka jumlah kasus gangguan jiwa terus bertambah yang berdampak pada penambahan beban negara dan penurunan produktivitas manusia untuk jangka panjang (Indra, dkk 2019).

Berdasarkan Riset Kesehatan Dasar (RISKESDAS) Tahun 2018, menunjukkan prevalensi gangguan mental emosional yang ditunjukkan dengan gejala – gejala depresi dan kecemasan untuk usia 15 tahun ke atas mencapai sekitar 6,1% dari jumlah penduduk Indonesia. Sedangkan prevalensi gangguan jiwa berat, seperti skizofrenia mencapai sekitar 400.000 orang atau sebanyak 1,7 per 1.000 penduduk (Indra, dkk 2019).

Stres adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stres memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual, stres dapat mengancam keseimbangan fisiologis. Stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, stres sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan (Rasmun, 2004).

Stres adalah sebuah kata sederhana yang sudah tidak asing lagi diucapkan sehari – hari oleh setiap orang dan selalu menggambarkan kondisi yang kalau dapat dihindari oleh setiap orang. Karena, ia sering berarti *collaps*, *down*, *shock*, *panik*, *pingsan*, *pikiran buntu*, *lemah ingatan*, *pusing* dan lain sebagainya. Stres merupakan kondisi jiwa dan raga, fisik dan psikis seseorang, yang tidak berfungsi secara normal, dan bisa terjadi setiap saat terhadap setiap orang, tanpa mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan atau status sosial ekonomi. Dalam suatu perusahaan, stres bisa saja terjadi pada seorang direktur, manajer, supervisor, mandor atau bahkan pekerja biasa. Dalam sebuah

keluarga, stres bisa saja menimpa pada suami, istri, anak bahkan pembantu rumah tangga. Dapat pula menyerang seorang bayi, anak – anak, remaja atau dewasa, baik pria ataupun wanita (Abdullah, 2007).

Menurut Hans Seyle, stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan (Hawari Dadang, 2019). Hampir di setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres, seperti profesi perawat yang setiap hari bertemu dan berhadapan dengan berbagai masalah kesehatan yang dihadapi oleh klien yang dirawat berpotensi menimbulkan stres kerja jika tidak diantisipasi (Rasmun, 2004). Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan, dengan pemimpin, yang frustrasi dalam kerja (Anwar Prabu, 2018).

Sebenarnya stres merupakan keadaan jiwa dan raga, fisik dan psikis seseorang yang tidak bekerja secara baik. Kondisi seperti ini bisa diakibatkan oleh bencana yang secara tiba – tiba datang, atau kesulitan yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Bencana yang bisa menimbulkan gangguan pada jiwa dan raga itu beragam bentuknya. Seperti, kecelakaan lalu lintas, pemutusan hubungan kerja sepihak, sakit yang tidak kunjung sembuh, putus hubungan dengan pacar, ditinggal istri, dicerai suami, anak meninggal, anak gadis dihamili orang, resesi ekonomi, inflasi, devaluasi, perusahaan bangkrut, penodongan, perampokan, pembunuhan dan lainnya (Abdullah, 2007).

Sama halnya dengan perawat juga tidak luput dari masalah dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres. Seperti perawat yang bekerja di rumah sakit, yang harus menjaga pasien dengan jumlah yang tidak sedikit serta dengan kasus yang berbeda – beda. Perawat juga mengawasi beberapa kegiatan pasien seperti makan, minum obat, dan lainnya. Serta keadaan emosional pasien yang tidak menetap atau berubah-ubah yang memungkinkan terjadinya tindakan kekerasan yang tidak terduga. Mengakibatkan perawat menjadi cemas dan takut, dan menganggap hal tersebut menjadi beban dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja.

Di dalam menjalankan peran fungsi dan tugasnya perawat tidak saja menghadapi orang yang sedang sakit yang menjadi tanggung jawabnya, tetapi juga berhadapan dengan berbagai masalah diantaranya dengan keluarganya, peraturan, prosedur, birokrasi dan tim kesehatan lainnya yang semua itu memerlukan ketahanan fisik dan mental sehingga perawat dapat mengurangi atau menghindari efek stres yang ditimbulkan. Stres berasal dari dalam dan luar tubuh, sumber stres dapat berupa biologik/fisiologik, kimia, psikologik, sosial dan spiritual, terjadinya stres karena stressor tersebut dirasakan dan di persepsikan oleh individu sebagai suatu ancaman sehingga menimbulkan kecemasan yang merupakan tanda umum dan awal dari gangguan kesehatan fisik dan psikologisnya (Rasmun, 2004).

Stres kerja yang dimaksud adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018). Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi bekerja menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena orang akan lebih banyak menggunakan waktunya untuk melawan stres dari pada untuk melaksanakan tugasnya (Rasmun, 2004).

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk menyikapi pengetahuan – pengetahuan emosional dalam bentuk menerima, memahami dan mengelolanya (Goelman, 2006). Kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap suatu keberhasilan kinerja seseorang. Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil karya nyata dari pekerjaan karyawan yang dapat diukur. Seperti pelayanan keperawatan di rumah sakit memerlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasien yang mencakup kebutuhan biologis , psikologis, sosiologis dan spiritual (Jake Paomey, dkk 2018).

Selama bertahun – tahun muncul asumsi yang menyatakan bahwa keberhasilan manusia terkadang lebih ditentukan oleh kematangan emosional dan pengalaman hidup dari pada oleh kecerdasan intelektual (IQ). Namun demikian, asumsi ini belum dikaji secara mendalam. Penelitian pertama mengenai asumsi ini baru dilakukan disebuah bank besar Asia oleh sebuah

Universitas Manila, ibu kota Filipina. Penelitian ini mengkaji hubungan EQ dan IQ dalam menentukan aktivitas, efektivitas, dan kesuksesan seseorang dalam menekuni profesinya.

Penelitian ini menguji 100 alumni universitas, 56% wanita dan 44% pria, yang bekerja dalam pos – pos penting bank. Mereka menjalani tes EQ dan IQ. Masing – masing orang mengikuti wawancara dengan atasannya untuk menilai sejauh mana mereka berhasil dalam tugasnya. Penelitian ini menunjukkan adanya kaitan langsung yang kuat antara kecerdasan emosional dengan keberhasilan seseorang dalam kerjanya.

Pada zaman dahulu, diyakini bahwa kecerdasan intelektual menyumbangkan 20% terhadap keberhasilan seseorang dalam karirnya. Namun setelah dilakukan penelitian, menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbangkan tidak lebih dari 6% keberhasilan, dan bahwa 27%-nya ditentukan oleh EQ. Penelitian ini menunjukkan bahwa persentase terbesar bagi keberhasilan ditentukan oleh EQ.

Penelitian lainnya dilakukan terhadap 1.171 orang yang mendaftarkan diri di Angkatan Udara AS. Penelitian ini menunjukkan bahwa EQ sangat signifikan (45%) orang – orang dalam menentukan keberhasilan orang – orang yang lulus ujian. Para kandidat yang lulus mempunyai keistimewaan dalam sisi – sisi khusus EQ berikut ini: tekak yang kuat dan percaya diri, simpati pada orang lain, mempunyai hubungan yang baik dengan orang lain, mampu memecahkan masalah, optimis, mampu beradaptasi.

Penelitian ketiga yang dilakukan terhadap sejumlah insinyur menunjukkan bahwa hasil perhitungan EQ yang tinggi dimiliki oleh para insinyur yang sukses. Hal ini membantah asumsi lama yang mengatakan bahwa keterampilan bergaul dan kematangan emosi kurang dibutuhkan oleh orang – orang yang dalam kerjanya berhubungan dengan manusia, seperti pedagang dan karyawan kantor, penelitian ini membantah asumsi tersebut, bahkan ia menegaskan bahwa EQ berpotensi mengantarkan seseorang pada keberhasilan dalam kerja dibidang arsitektur dan teknik.

Ketiga penelitian di atas membuktikan bahwa EQ memainkan peranan penting dalam menentukan keberhasilan kerja seseorang. Persentase pengaruhnya sangat besar, mencapai 47 – 56% dari seluruh faktor penentu (rata – rata 27%). Sementara banyak penelitian yang menunjukkan bahwa persentase

yang dicapai oleh IQ dalam menentukan keberhasilan seseorang tidak lebih dari 6% (Goelman, 2002). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat (Makmun, 2006).

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Christian Jake Paomey, Mulyadi dan Rivelino Hamel (2016) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan. Hasil penelitian yang dilakukan di Irina A RSUP Prof Dr. R. D. Kandao Manado, dapat ditarik kesimpulan yaitu; responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari responden berjenis kelamin laki-laki, usia responden paling banyak ada pada rentang 4-6 tahun: responden yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih banyak dari yang memiliki kecerdasan emosional rendah; responden dengan kinerja dalam menerapkan asuhan keperawatan kategori baik lebih banyak dari responden dengan kinerja dalam menerapkan asuhan keperawatan kategori kurang baik; terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Irina A RSUP Prof Dr. R. D. Kandao Manado.

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri, bertahan terhadap frustrasi, mengatur suasana hati agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, dan berempati. Sangat diperlukannya kecerdasan emosional didalam bekerja terutama bagi perawat, karena banyaknya faktor pendukung terjadinya stres saat bekerja dalam merawat pasien. Sehingga hal tersebut di ataslah yang mendorong peneliti untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah : “Tingginya resiko pekerjaan perawat yang dapat menimbulkan stres kerja, sehingga membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui kecerdasan emosional pada perawat
- b. Untuk mengetahui tingkat stres kerja perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi peneliti – peneliti selanjutnya tentang “Kecerdasan Emosional dengan Tingkat Stres Kerja Perawat”, serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Bagi Instansi Pendidikan

Untuk menambah pengetahuan bahwa sangat penting kecerdasan emosional bagi perawat terutama didalam bekerja merawat pasien.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecerdasan Emosional (EQ)

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk menyikapi pengetahuan – pengetahuan emosional dalam bentuk menerima, memahami, dan mengelolanya. Menurut definisi diatas EQ mempunyai empat dimensi berikut: Pertama yaitu mengenali, menerima , dan mengekspresikan emosi (kefasihan emosional). Caranya adalah: 1). Membaca emosi yang tergambarkan pada wajah, suara, gerak anggota badan, alunan musik, intisari cerita atau hikayat, dan juga mampu menngungkapkan emosi – emosi ini dengan baik. 2). Membedakan emosi orang lain, bentuk dan tulisan, baik melalui suara, ekspresi wajah, dan tingkah laku. 3). Membedakan emosi yang jujur dan emosi yang dibuat- buat, atau emosi yang biasa dan mendalam.

Kedua, menyertakan emosi dalam kerja-kerja intelektual. Caranya adalah: 1). Mengaitkan emosi tertentu dengan tindakan – responsif akal. Misalnya, jika hidung mencium bau, mata melihat warna, atau mata melihat gambar maka emosi kita memberikan tanggapannya. Atau dengan kata lain, kitamampu mengaitkan emosi dengan kegiatan berpikir, memberikan penilaian atau memecahkan suatu masalah. 2). Memasukkan emosi dalam kegiatan intelektual untuk menganalisa atau memahami. 3). Mengurutkan priotitas berpikir, atau emosi mampu mengarahkan kita untuk memikirkan suatu masalah yang jauh lebih penting dari pada masalah-masalah lainnya. Kematangan emosilah yang mendorong seseorang untuk memikirkan sesuatu yang paling penting. 4). Emosi yang aktif dan berpengaruh membantu seseorang dalam mengarahkan memori, membuat penilaian dan keputusan akhir. 5). Perubahan emosi bisa mengubah sikap optimis menjadi pesimis. Terkadang emosi mendorong manusia untuk menerima pandangan dan pendapat yang beragam. 6). Sikap dan pengarahan yang diberikan emosi mempengaruhi metode seseorang dalam memecahkan masalah tertentu. Misalnya, kebahagiaan dan keceriaan mendorong seseorang menemukan solusi – solusi baru.

Ketiga, memahami dan menganalisa emosi. Caranya adalah: 1). Menambah kemampuan menganalisa masalah – masalah emosi, menganalisa emosi untuk membedakan antara emosi yang serupa dan emosi yang bertolak belakang, dan menggunakan pengetahuan ini dalam kehidupan sehari-hari – hari. 2). Mengenali nama beragam emosi, dan menengarai kaitan nama dengan bendanya. 3). Menafsirkan tanda – tanda yang disampaikan emosi. Misalnya, sedih, mengindikasikan kejadian kehilangan atau kerugian. Kegembiraan, mengindikasikan keberuntungan dan keberhasilan. 4). Memahami emosi – emosi yang rancu sifatnya, seperti campur aduknya cinta dan benci, atau takut dan terkejut. 5). Mengetahui perubahan dari satu emosi ke emosi lain, seperti berubahnya dari emosi marah menjadi rela atau lega. 6). Memahami nilai dari arti emosi dalam kehidupan manusia dan keberlangsungan hidupnya.

Keempat, mengelola Emosi. Caranya adalah: 1). Memahami sejauh mana perilaku sosial dapat mempengaruhi emosi, pengendalian emosi sendiri atau emosi orang lain, dan mengetahui perkembangan emosi sendiri. 2). Bertanggung jawab secara pribadi atas perasaan dan kebahagiaannya. 3). Mengubah emosi negatif menjadi proses belajar yang memebangun atau memandang emosi negatif sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang. 4). Membantu orang lain untuk mengenali dan memanfaatkan emosinya. 5). Mendekati dan menjauhi emosi tertentu sesuai dengan makna dan pemikiran yang dibawanya. 6). Memantau emosi sendiri atau orang lain, seperti mengetahui jelas atau samarnya emosi, dan sejauh mana pengaruh yang di timbulkannya serta karakternya. 7). Mengelola emosi sendiri atau orang lain dengan cara meringankan emosi negatif dan memperkuat emosi positif (Makmun, 2006).

2. Gambaran Tentang Kecerdasan Emosional

Secara umum, kecerdasan emosional bukanlah tema yang sama sekali baru. Ia adalah hasil dari berbagai studi dan kajian bertahun – tahun yang membahas masalah – masalah kepribadian, psikologi sosial, industri, dan profesi. Sebagai mana kita lihat kecerdasan emosional adalah akumulasi dari beragam kecerdasan dan kemampuan yang dikaji secara parsial selama bertahun – tahun yang khusus mengkaji masalah – masalah ilmu jiwa. Ada 2 gambaran tentang kecerdasan emosional, yaitu :

1). Kecerdasan Emosional Untuk Diri Sendiri : a). Mengenali Diri Sendiri : Memperhatikan secara berkesinambungan apa yang terjadi dalam diri anda, mengenali kekuatan dan kelemahan diri anda, mengenali emosi anda dan pengaruhnya, melihat secara realistis dan optimis. b). Menghormati Diri Sendiri : Merasa baik secara fisik maupun emosi, merasakan adanya tujuan yang jelas dalam hidup, merasa dianggap sebagai bagian dari orang lain, merasa memiliki kemampuan dan peluang, merasakan jati diri, merasakan pentingnya nilai diri, merasa istimewa dan unggul. c). Menyikapi Emosi Anda : Memahami apa yang ada di balik perasaan anda, memberikan nilai dan fungsi yang tepat bagi perasaan anda, merasa mampu mengendalikan jiwa, mampu meraih kesejahteraan, mampu memperkecil perasaan gelisah yang kadang terjadi pada jiwa anda, mampu beradaptasi saat gelisah dan menghadapi kesulitan, mampu mengendalikan emosi, mampu menghadapi kegagalan, mampu melawan kecerobohan, mampu menunda waktu untuk menerima upah. d). Melejitkan Potensi Diri : Optimis, konsisten, giat bekerja, cita – cita, mengendalikan kegelisahan dengan cara yang baik, mampu mengikuti tujuan tertentu, mampu konsentrasi dan perhatian, fleksibel, mampu tersenyum dan menggembirakan hati dan perasaan, semangat, gembira secara terarah dan tenang, mampu mengikuti urusan tertentu.

2). Kecerdasan Emosional Untuk Orang Lain : a). Empati Pada Orang Lain : Suka menolong orang lain, tidak egois, membaca pesan orang lain, baik yang diutarakan langsung dengan kata – kata maupun tidak, mengenali perasaan dan emosi orang lain, mengetahui kebutuhan orang lain, mampu memahami sudut pandang dan sikap orang lain. b). Interaksi Dengan Orang Lain : Mampu mendengar orang lain secara efektif, mengetahui saat yang tepat kapan harus memperlihatkan perilaku memimpin dan kapan harus mengikuti arus, mampu melemparkan pertanyaan yang sesuai, mampu tertawa dan memperlihatkan keriangannya, mampu memecahkan masalah tertentu, mampu memulai memberikan salam dan penghormatan, mampu menahan beban dan mampu bertoleransi, mampu meringankan beban dan penderitaan orang lain, mampu bersikap tegas dan keras tanpa memperlihatkan sikap marah dan negatif, mampu bekerja dalam kelompok atau team, mampu menganalisa diri dengan orang lain, mampu meyakinkan dan mempengaruhi orang lain (Makmun, 2006).

3. Mengukur Kecerdasan Emosional (EQ)

Setelah mendapat gambaran jelas tentang EQ, alangkah baiknya jika perhatian kita ditujukan pada cara menghitungnya, serta mengetahui perbedaan EQ yang dimiliki setiap orang. Apakah hasil yang dapat diambil dengan menghitung EQ ? Ada cara khusus untuk menguji tingkat EQ seseorang. Hanya saja, belum ditemukan cara untuk meneliti keakurasian hasil hitungan tersebut, sehingga ia belum layak untuk digunakan memprediksi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja atau hidup. Masalah inilah yang menjadi pendekatan utama tema penghitungan EQ.

Di ketahui bahwa EQ mencakup beragam kemampuan dan potensi yang selama bertahun – tahun telah di kaji dalam ranah kajian psikologi. Karena itu, cara lain untuk mengukur EQ adalah dengan mengukur kemampuan dan potensi tersebut secara parsial, dimana akumulasi kemampuan dan potensi tersebut membentuk EQ secara umum. Ada ujian istimewa untuk mengukur kemampuan – kemampuan parsial diantaranya adalah ujian SASQ yang dirancang oleh Saligman. SASQ digunakan untuk mengukur optimisme bawaan dan optimisme yang dipelajari. SASQ terbukti mampu mengidentifikasi orang – orang yang mempunyai kemampuan dari berbagai kalangan, mulai dari mahasiswa , pedagang, olahragawan, dan lain – lain (Schulman: 1995).

Dari dulu hingga sekarang bukanlah perkara mudah untuk mengukur EQ secara tepat, karena ia berkaitan dengan masalah yang kompleks ; psikis, emosional, pribadi dan sosial. Ujian berikut di rancang untuk memberikan gagasan awal pada seseorang sebagai bahan untuk mengetahui EQ-nya. Terkadang susah untuk menyimpulkan hasil ujian ini secara rinci.

Marilah kita coba menjawab dua belas pertanyaan berikut, agar anda mengetahui karakter EQ anda !

1. Saya mengetahui karakter perasaan saya secara detil saat saya merasakannya.

Selalu:..., Biasanya:..., Kadang-kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...

2. Saya menyertakan perasaan saya dalam memutuskan masalah – masalah besar dalam hidup saya.

Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...

3. Saya sangat terpengaruh oleh perasaan dan emosi negatif saya.

- Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
4. Saat marah, saya meluapkannya keluar atau menyimpannya dalam hati.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan saya sampai tujuan saya tercapai, meski dengan konsekuensi terlambat menerima gaji.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
6. Di saat gelisah menghadapi suatu tantangan seperti bicara di hadapan orang banyak, atau menyiapkan ujian, maka saya tidak bisa mempersiapkan diri dengan baik.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
7. Saya tidak merasa putus asa saat gagal, tetapi tetap merasa optimis akan berhasil di masa akan datang.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
8. Orang lain tidak perlu mengungkapkan perasaannya, karena aku bisa membaca dari wajahnya.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
9. Kemampuan ku untuk merasakan perasaan orang lain membuat ku simpati dan empati pada mereka.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
10. Saya merasa kesulitan dalam menyikapi krisis dan masalah emosi dalam berhubungan dengan orang lain.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
11. Saya mampu membaca perasaan orang – orang, meski mereka tidak menampakkannya.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...
12. Saya mampu menenangkan dan mengendalikan perasaan yang sedang goncang, jadi perasaan itu tidak menghalangi saya untuk menunaikan tugas – tugas saya.
Selalu:..., Biasanya:..., Kadang – kadang:..., Jarang:..., Tidak pernah:...

Menghitung hasil penilaian :

Untuk soal no 1 – 12 apabila responden menjawab selalu diberi (score 4), biasanya (score 3), kadang – kadang (score 2), jarang (score 1), tidak pernah (score 0). Selanjutnya, setiap jawaban dijumlahkan score-nya dan yang

mendapat nilai 1–15 memiliki kecerdasan emosional (EQ) menengah ke bawah, 16-24 memiliki kecerdasan emosional (EQ) menengah, 25-30 memiliki kecerdasan emosional (EQ) menengah ke atas, 31-48 memiliki kecerdasan emosional (EQ) tertinggi (Makmun, 2006).

4. Peran dan Fungsi EQ dalam Pekerjaan.

Di sebuah perusahaan mempekerjakan beberapa salesman yang berjiwa optimis-tinggi. Meskipun mereka sebenarnya mengalami kegagalan dalam menjalani tes ujian masuk, namun pada tahun pertama telah berhasil menjual 21% lebih banyak dari pada salesma yang pesimis. Pada tahun kedua, mereka menjual 57% lebih banyak dari pada salesman pesimis. Dibandingkan dengan salesman biasa (yang tidak optimis dan tidak pesimis), mereka menjual 27% lebih banyak.

Studi lain melakukan penelitian, dengan obyek 500 mahasiswa tahun pertama di Pensilvania University. Studi ini menemui bahwa standar optimisme mereka dalam berbagai uji optimisme lebih detil dari pada uji kecerdasan intelektual, dan lebih dari pada nilai akhir SMU. Dia antara dimensi EQ yang mempunyai ikatan erat dengan keberhasilan dalam berdagang dan bekerja adalah kemampuan manusia dalam berintegrasi dengan perasaan dan emosinya, serta kemampuan beradaptasi dengan kesulitan dan kepelikan masalah yang dihadapinya. Dalam sebuah studi yang dilakukan pada manajemen beberapa perusahaan perdagangan, di jumpai bahwa kemampuan para karyawan dalam menyikapi kesulitan dan kepelikan melahirkan gagasan bagus dan jitu, serta meningkatkan pendapat bersih, volume penjualan, dan hasil inventasi.

EQ membantu manusia untuk menentukan kapan dan dimana ia bisa mengungkapkan perasaan dan emosinya. EQ juga membantu manusia mengarahkan dan mengendalikan emosinya. Mari kita lihat studi yang dilakukan oleh Sigdal Barsade di Universitas Yale. Studi ini melibatkan sukarelawan yang bekerja sebagai tenaga manajemen di beberapa kantor perusahaan. Mereka harus membuat kesepakatan tentang mekanisme pembayaran gaji para karyawan. Di antara sukarelawan itu ada seseorang yang berperan sebagai pembicara utama dan menunaikan beberapa peran sekaligus. Misalnya, terkadang dia diminta berbicara dengan muka ceria dan penuh semangat, atau

bicara dengan tenang dan hangat, atau bicara dengan nada tolol dan patah hati, atau bicara dengan nada bermusuhan dan emosional. Hasilnya, orang ini dinilai berhasil memerankan berbagai suasana emosi yang mewakili karakter semua sukarelawan. Studi ini juga menyimpulkan bahwa perasaan dan emosi yang baik akan melahirkan solidaritas dan kerjasama antar anggota. Keduanya juga memunculkan sikap adil dan prestasi yang lebih baik dalam kelompok. Perbandingan diatas juga mengindikasikan bahwa keceriaan kelompok sangat berpengaruh pada distribusi gaji secara baik, adil, dan bijaksana kepada para karyawan, selain juga menguntungkan perusahaan (Makmun, 2006).

5. Kecerdasan Emosional dan Perbedaan Antara Dua Jenis Kelamin

Seperti yang kita ketahui pada umumnya, bahwa perempuan “lebih sensitif” dari pada laki – laki, karena beratus – ratus penelitian menunjukkan bahwa secara umum perempuan lebih mampu berempati dengan orang lain dan lebih mampu merasakan perasaan orang lain. Meski secara umum dinyatakan demikian, tentu saja ada pengecualian – pengecualian.

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap 4.500 laki – laki dan 3.200 perempuan dengan membandingkan kecerdasan emosional mereka, dinyatakan, bahwa perempuan lebih mampu mengenali emosi dan perasaan mereka sendiri dan orang lain dibandingkan dengan kaum lelaki. Mereka dinilai mempunyai hubungan lebih baik dengan orang lain. Selain itu, mereka menampilkan tanggung jawab sosial yang lebih baik. Sebaliknya, pada kaum laki – laki, “menghormati harga diri” tampak lebih dominan. Dibandingkan dengan kaum perempuan, mereka lebih mampu menghadapi tantangan dan kegelisahan. Kesimpulan yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada sejumlah kebudayaan dan komunitas.

Jika kita lihat hasil rinci pebandingan kecerdasan emosional pada laki – laki dan perempuan, maka rata – rata umum pada laki – laki (98) dan perempuan (100). Di jumpai pula bahwa sebagian anasir kecerdasan emosional meningkat pada perempuan, sementara sebagian anasir lainnya meningkat pada laki – laki.

Kita bisa menjumpai perbedaan keduanya pada dimensi – dimensi berikut:

Tabel 2.1. Perbedaan dimensi – dimensi kecerdasan emosional

Anasir yang dibandingkan	Intensitas pada perempuan	Intensitas pada laki – laki
Menghargai jati diri	97	102
Hubungan antar sesama	101	97
Tanggung jawab sosial	102	96
Empati dengan orang lain	103	94
Menghadapi kesulitan	97	104

Kaum laki – laki yang tinggi kecerdasan emosionalnya, secara sosial mantap, mudah bergaul dan jenaka, tidak mudah takut atau gelisah. Mereka mempunyai kemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang – orang atau permasalahan, untuk memikul tanggung jawab, dan mempunyai pandangan moral. Mereka simpatik dalam hubungan – hubungan mereka.

Sebaliknya kaum perempuan yang cerdas emosionalnya cenderung bersikap tegas dan mengungkapkan perasaan mereka secara langsung, dan memandang dirinya sendiri secara positif. Kehidupan memberi makna bagi mereka.

Kesimpulan yang benar adalah, “setiap jenis kelamin memiliki kecerdasan emosional dalam batas – batas tertentu sesuai dengan potensi setiap individu. Hanya saja masing – masing dari laki – laki dan perempuan mempunyai cara khusus untuk mengekspresikan emosinya. Emosi perempuan bertolak dari hubungan antar manusia, sementara emosi laki – laki bertolak dari perasaan akan jati diri dan kegembiraan menghadapi tantangan dan kesulitan (Makmun, 2006).

6. Kecerdasan Emosional berdasarkan Umur Manusia

Studi membuktikan bahwa EQ manusia akan terus berkembang sampai umur 40 sampai 50-an tahun. Artinya, semakin tua umur seseorang maka akan semakin matang pula EQ-nya. Penelitian yang dilakukan terhadap 3.831 responden menunjukkan bahwa EQ manusia akan bertambah tinggi seiring dengan bertambahnya umur. Puncak kecerdasan emosional terjadi pada akhir usia 40-an hingga awal 50-an. Ini adalah sebuah kesimpulan penting, mengingat kecerdasan intelektual (IQ) yang mencapai puncaknya pada usia puber dan tetap bertahan hingga akhir 50-an. Setelah melewati usia 50-an, kecerdasan

intelektual seseorang menjadi menurun. Penurunan ini tidak terjadi pada kecerdasan emosional (EQ).

Penelitian ini menyajikan lebih banyak lagi detil – detil tentang kecerdasan emosional pada orang dewasa atau (tua). Jika dibandingkan dengan orang – orang muda, maka kita dapat menarik kesimpulan tentang EQ orang dewasa (tua) sebagai berikut : 1). Lebih siap menerima tuntutan lingkungan. 2). Lebih mampu menghadapi tekanan lingkungan dan keadaan. 3). Lebih mampu memahami emosi dan perasaan oranglain. 4). Menjalankan tanggung jawab sosial dengan lebih baik. 5). Lebih mampu beradaptasi. 6). Lebih mampu memperkirakan karakter persoalan secara detail dan cepat memberikan solusinya. 7). Lebih mampu bekerja dalam tim. 8). Lebih mampu memperkirakan perbedaan antara realitas di lapangan dengan harapan.9). Lebih optimis dalam menjalani hidup. 10). Lebih mampu berperilaku positif meski dalam keadaan sulit (Makmun, 2006).

B. STRES KERJA

1. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Anwar Prabu, 2018).

2. Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan, dengan pemimpin, yang frustrasi dalam kerja (Anwar Prabu, 2018).

Hampir disetiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres, misalnya seperti profesi perawat yang setiap hari bertemu dan berhadapan dengan berbagai masalah kesehatan yang dihadapi oleh klien yang dirawat berpotensi menimbulkan stres kerja jika tidak diantisipasi. Dalam menjalankan peran fungsional tugasnya perawat tidak saja menghadapi orang yang sedang sakit yang menjadi tanggungjawabnya, tetapi juga berhadapan dengan berbagai

masalah diantaranya dengan keluarganya, peraturan, prosedur, birokrasi dan tim kesehatan lainnya yang semua itu memerlukan ketahanan fisik dan mental sehingga perawat dapat mengurangi atau menghindari efek stres yang ditimbulkan. Menurut PPNI (2008), tingginya stres yang dialami perawat dalam bekerja menjadikan perawat jenuh dan bosan, akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penurunan kinerja perawat dan juga caring dari perawat itu sendiri. Menurut survey PPNI tahun 2007, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi mengalami stres kerja, sering pusing, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, serta gaji rendah tanpa diikuti intensif yang memadai. Tetapi keadaan yang paling mempengaruhi stres perawat adalah kehidupan kerja (Desima Riza, 2013).

Beberapa kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres ditempat kerja adalah: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan tugas, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, persaingan yang tidak sehat, umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai, ambivalensi peran, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab, frustrasi, iklim kerja yang tidak kondusif, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan nilai – nilai institusi dengan karyawan, berbagai bentuk perubahan.

Di lain pihak terdapat faktor luar dari tempat pekerjaan yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja yaitu: Kekuatiran finansial, masalah yang berkaitan dengan anak, masalah tambahnya anggota keluarga, masalah keluarga misalnya; perkawinan, perceraian, dan bertambahnya anggota keluarga, perubahan yang terjadi di tempat tinggal, masalah lain seperti kematian anggota keluarga, dan sanak saudara.

Stres ditempat kerja adakalanya berguna untuk menimbulkan persaingan yang dinamis dalam rangka meningkat kinerja, tetapi dapat juga merupakan penghalang bagi kreativitas dan prestasi kerja jika stres tidak dikelola dengan baik. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada, prestasi kerja cenderung rendah, sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja juga naik, karena stres membantu staff untuk, mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Stres Kerja adalah suatu rasangsangan sehat untuk mendorong staf agar memberikan tanggapan terhadap tantangan – tantangan pekerjaan, beberapa

hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat yang rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa pekerja termotivasi untuk memperbaiki tingkat prestasi kerjanya. Dalam hal ini stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau dorongan untuk bertindak.

Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi bekerja menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena orang akan lebih banyak menggunakan waktunya untuk melawan stres daripada untuk melaksanakan tugasnya (Anwar Prabu, 2018).

3. Dampak Positif dan Negatif Stres Kerja

Menurut Walker, (20002) dampak positif dan negatif stres kerja :

(1). Dampak Positif, bagi individu karena adanya stres memacu seseorang untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik sehingga stres bersifat membangun atau yang disebut dengan *eustress*. (2). Dampak Negatif, ketika seseorang tidak mampu untuk mengatasinya sehingga bersifat merusak atau disebut dengan *distress*, serta berakibat pada penurunan kinerja, tingkat absensi tinggi, munculnya penyakit dan sebagainya (Zahra, dkk 2015).

4. Pendekatan Stres Kerja

Ada 4 pendekatan terhadap stres kerja, yaitu: dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dan John W. Newstrom, (1989;490) yang mengemukakan bahwa “*Four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback, and personal wellness programs*” (Anwar Prabu, 2018).

Pendekatan Dukungan Sosial, pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan *bodor* kerja.

Pendekatan Melalui Meditasi, pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing – masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

Pendekatan Melalui Biofeedback, Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

Pendekatan Kesehatan Pribadi, Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

5. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stress yaitu:

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan mampu sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas tertentu secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas – tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara – cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat

menimbulkan reaksi – reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah – masalah yang buruk (Anwar Prabu, 2018).

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu (1)Memperkecil dan mengendalikan sumber – sumber stres. Dalam strategi ini perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber – sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif, memanfaatkan umpan balik dan sebagainya. 2). Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, yaitu dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk – bentuk mekanisme pertahanan diri. Dalam membentuk ,mekanisme pertahanan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya menangis, menceritakan masalah kepada orang lain, humor (melucu), istirahat dan sebagainya. Sedangkan dalam menghadapi reaksi emosional, adalah dengan mengendalikan emosi secara sadar dan mendoatkan, dan mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan. 3). Meningkatkan daya tahan pribadi. Strategi ini dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolahraga secara teratur, beribadah, pola – pola kerja yang teratur dan disiplin, lebih mengembangkan tujuan dan nilai – nilai yang lebih realistis (Anwar Prabu, 2018).

6. Cara Mengatasi Stres Di Tempat Kerja

Cara mengatasi stres di tempat kerja dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan secara organisasi, bagi individu sangat penting dilakukan penanganan karena dampak stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan secara ekonomis. Bagi organisasi, bukan karena suatu wadah kemanusiaan tetapi merupakan semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Anwar Prabu, 2018).

Penanggulangan stres secara individu: a). Meningkatkan Keimanan. Individu hendaknya selalu mensyukuri akan apa yang telah dicapai saat ini apa yang dimiliki saat ini, rasa syukur menyebabkan seseorang mempunyai sifat yang sabar, tidak berprasangka yang buruk terhadap Tuhan. Selalu berfikir positif jika dihadapkan kepada suatu cobaan, berpikirlah bahwa cobaan yang lebih berat dari yang kita rasakan juga pernah dan sedang dicobakan kepada

orang – orang selain diri kita sendiri jadi individu tidak sedang sendirian mengalami cobaan. Dengan demikian dapat berharap bahwa stress/ketegangan psikologis dalam hidup dapat di kurangi. b). Meditasi dan Pernafasan. Meditasi dan pengaturan pernafasan dapat membantu mengurangi ketegangan psikologis, karena melakukan meditasi dapat menghilangkan pikiran yang membebani, pada saat bermeditasi segala pikiran dipusatkan kepada upaya membersihkan diri atau melupakan masalah – masalah kehidupan duniawi. Sedangkan, pengaturan pernafasan dapat membantu memaksimalkan sirkulasi oksigen keseluruhan jaringan tubuh sehingga diperoleh kesegaran jasmani yang maksimal.

c). Menyalurkan energi melalui kegiatan olahraga. Olahraga disamping dapat melupakan ketegangan psikologis karena dalam berolahraga terdapat unsur rekreasi. Dengan berolahraga berarti juga dapat meningkatkan kesehatan jasmani, karena energi cadangan yang tersimpan di dalam tubuh berupa timbunan lemak dapat terbakar untuk tenaga selama berolahraga, dengan berolahraga semua organ tubuh terstimulasi aktif bekerja. d). Melakukan relaksasi. Seorang yang sedang mengalami stres dapat mengalami ketegangan fisik maupun psikologis, yang langsung ataupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan psikologis. Oleh karena itu relaksasi yang dilakukan dapat mengendorkan ketegangan syaraf dan otot selama stres berlangsung. e). Dukungan dari teman dan dukungan sosial, keluarga. Dukungan dari teman dan keluarga sangat diperlukan oleh seorang yang mengalami stres dan kecemasan, karena dengan mendapatkan dukungan dari orang lain seseorang yang mengalami stres dan kecemasan hendaknya membuka diri meminta pertolongan kepada orang lain, tidak menutup – nutupi masalahnya sendiri. f). Hindari kebiasaan/kegiatan rutin yang membosankan. Buatlah jadwal kegiatan baru, yang lebih bervariasi untuk menyelesaikan tugas – tugas harian. Untuk menghindari kebosanan ditempat kerja, awali pekerjaan dengan rasa gembira dan semangat, anggap pekerjaan itu adalah suatu permainan yang menyenangkan.

Penanggulangan secara organisatoris: Manajer suatu organisasi harus tanggap terhadap masalah yang terjadi di lingkungan kerja yang menjadi tanggungjawabnya, apakah karyawan telah bekerja dengan sungguh – sungguh? Apakah karyawan bekerja di bawah tekanan?, apakah iklim kerja mendukung,

bagaimana kinerja karyawan dan produktivitas hasil pekerjaan? pertanyaan semua itu ditujukan sekaligus untuk mengetahui apakah terdapat karyawan yang mengalami stres di tempat kerja. Sebagai akibat dari iklim kerja yang tidak kondusif, pekerjaan yang diwarnai dengan persaingan tidak sehat, dan tidak sportif merupakan sumber stressor yang umumnya terjadi di tempat kerja (Anwar Prabu, 2018).

7. Strategi Mengurangi Stres

Seperti di uraikan pada bagian sebelumnya bahwa keadaan stres sesungguhnya tidak dapat dihilangkan dari kehidupan seseorang oleh karena itu, upaya yang dilakukan adalah untuk mengurangi efek dari stres di bawah ini strategi mengurangi stres menurut ; Potter, et all (1989) yang antara lain adalah:

Membangun kebiasaan baru, dalam kehidupan sehari – hari setiap manusia/individu mempunyai kebiasaan yang unik dalam membantu menyelesaikan kegiatannya sehari – hari misalnya; seorang ibu yang memutuskan berhenti bekerja karena untuk mengasuh dan merawat anaknya, setelah anaknya besar dan sekolah ibu tersebut stres karena berkurang kegiatan dan kesibukannya. Untuk itu ia perlu bantuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan kebiasaan baru (Anwar Prabu, 2018).

Menghindari perubahan, yaitu suatu upaya yang dilakukan untuk tidak melakukan perubahan yang tidak perlu atau dapat di tunda. Misalnya seorang ibu rumah tangga yang ditinggal suaminya meninggal dunia mempunyai 2 orang anak yang belum sekolah, teman lamanya mengajaknya untuk pindah rumah dengan tujuan menghapus kenangan semasa hidup yang pernah dialami. Maka sebaiknya pindah rumah ditunda sambil memperbaiki situasi dan suasana keluarga.

Menyediakan waktu, yaitu menyediakan waktu tertentu atau membatasi waktu untuk memfokuskan diri beradaptasi dengan stressor, keuntungan dari alokasi waktu ini adalah untuk dapat mengembangkan dan membangun klien dalam mencapai tujuan, karena klien menggunakan waktu dan sumber lebih efektif.

Pengelolaan waktu, teknik ini sangat berguna untuk individu yang tidak dapat mengerjakan berbagai hal dalam waktu yang bersamaan individu

membuat daftar tugas yang harus dilaksanakan dengan memperhatikan faktor prioritas.

Modifikasi lingkungan, yaitu tindakan yang dilakukan adalah merubah lingkungan yang merupakan sumber stressor secara realistis akan mengurangi stress. Contoh ; seorang istri yang ditinggal suaminya karena meninggal dunia, kemudian menyimpan foto – foto suaminya yang tadinya ditempel di dinding dan memindahkannya ke dalam lemari untuk disimpan, demikian juga pakaian, sepatu yang biasa dikenakan, jika klien dapat mengontrol lingkungan berarti stress dapat dikurangi. Contoh lain ; menutup/memperbaiki saluran pembuangan yang dapat mencemari lingkungan, membuat lobang ventilasi rumah agar terhindar dari polusi udara kamar.

Katakan “tidak”, adalah cara lain untuk mengurangi kecemasan, atau perasaan yang tidak menyenangkan dengan cara ini individu dapat terhindar dari perasaan tertekan yang terus menerus yang disebabkan karena ketidakberaniannya untuk mengatakan “tidak”.

Mengurangi respon fisiologis terhadap stress, yaitu : a). Latihan teratur , Untuk meningkatkan tonus otot, stabilitas berarti badan, mengurangi ketegangan dan relaksasi. Susun program latihan karena berguna untuk mengurangi stres seperti hipertensi, kelebihan berat badan, ketegangan, sakit kepala, kelelahan, kelelahan mental, sensitif dan depresi. b). Nutrisi dan diet, pemenuhan nutrisi dan latihan sangat erat hubungannya, memberikan makanan yang cukup dan seimbang memberi tenaga untuk melakukan kegiatan sehari – hari, meningkatkan sirkulasi darah, dan distribusi makanan ke jaringan. Makanan yang tidak seimbang dapat menambah stres baru. c). Istirahat dan tidur, sangat diperlukan individu untuk menyegarkan tubuh dan ketenangan mental. Untuk itu klien perlu belajar relaksasi agar dapat atau mudah tidur. d). Meningkatkan respon perilaku dan emosi terhadap stres, Keadaan stress harus dicermati dan direspon secara baik, karena stres ringan yang mulanya di anggap spele jika tidak dikelola dengan baik dapat merupakan masalah besar yang akan dihadapi oleh individu. Oleh karena itu, disamping individu aktif merespon juga diperlukan dukungan dari support sistem secara efektif. e). Sistem pendukung, seperti keluarga, teman, kolega, yang akan mendengar, memberi nasehat dan dorongan emosi sangat berguna bagi seseorang yang dalam keadaan stres. f). Meningkatkan harga diri, Klien dibantu untuk meningkatkan harga diri, strategi ini

ditempuh karena dapat mengurangi stres secara positif. Jika klien dapat mengidentifikasi aspek positif dari dirinya maka ia akan dapat memfokuskan perhatian pada hal – hal yang dihargai oleh orang lain (Anwar Prabu, 2018).

8. Alat Ukur Stres Kerja Perawat

Terdapat instrumen untuk mengukur stres kerja, namun karakteristik pekerjaan khusus perawat membutuhkan instrumen penilaian yang sesuai dengan pekerjaannya. Pada tahun 1995 disusun *expanded nursing stress scale* (ENSS) sebagai instrumen penilaian stres khusus bagi perawat dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan perawat. ENSS banyak digunakan di berbagai penelitian stres kerja pada perawat dan telah diterjemahkan dalam beberapa bahasa di dunia. Di Indonesia, ENSS telah diadaptasi sesuai kondisi pekerjaan spesifik dan budaya Indonesia. ENSS versi Bahasa Indonesia tersebut telah divalidasi dan memiliki reliabilitas yang amat baik.

Berikut ini adalah daftar situasi yang umum terjadi di unit rumah sakit. Untuk setiap item beri tanda (√) seberapa sering anda menemukan situasi stres untuk jawaban anda sepenuhnya dirahasiakan.

NO.	Pernyataan	Tidak Pernah	Kadang – kadang	Sering	Sangat Sering
1.	Melakukan prosedur yang membuat pasien merasa kesakitan				
2.	Merasa tidak berdaya karena pasien tidak mengalami peningkatan				
3.	Mendengarkan atau berbicara dengan pasien menjelang kematian				
4.	Kematian pasien				
5.	Kematian pasien yang telah dekat dengan anda				
6.	Dokter tidak ada saat pasien meninggal				
7.	Melihat pasien menderita				

8.	Dikritik oleh dokter				
9.	Konflik dengan dokter				
10.	Takut membuat kesalahan dalam menangani pasien				
11.	Ketidaksepakatan mengenai pengobatan pasien				
12.	Membuat keputusan tentang pasien ketika dokter tidak ada				
13.	Merasa tidak cukup siap dalam membantu kebutuhan emosional keluarga pasien				
14.	Ditanyakan sesuatu oleh pasien dan tidak mempunyai jawaban yang memuaskan				
15.	Merasa tidak cukup siap dalam membantu kebutuhan emosional pasien				
16.	Kurangnya kesempatan berbicara secara terbuka dengan unit lain tentang masalah yang terjadi di unitnya.				
17.	Kurangnya kesempatan untuk berbagi pengalaman dan perasaan dengan personil lain di unit.				
18.	Kurangnya kesempatan untuk mengekspresikan perasaan negatif saya terhadap pasien dengan personil lain di unit.				
19.	Konflik dengan supervisor				
20.	Pindah ke unit yang kekurangan staf.				

21.	Kesulitan bekerja dengan perawat tertentu (perawat-perawat) diluar unit.				
22.	Dikritik oleh supervisor				
23.	Kesulitan bekerja dengan perawat tertentu (perawat-perawat) didalam unit.				
24.	Kerusakan peralatan.				
25.	Tugas dan jadwal yang tidak terduga.				
26.	Terlalu banyak pekerjaan yang tidak berhubungan dengan keperawatan seperti pekerjaan administratif.				
27.	Tidak cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan.				
28.	Jumlah staf tidak memadai bekerja di unit.				
29.	Tidak cukup waktu untuk memberikan emosi dukungan kepada pasien				
30.	Kurangnya informasi dari dokter mengenai kondisi medis seorang pasien.				
31.	Dokter memberikan perawatan yang tidak sesuai untuk pasien.				
32.	Dokter tidak ada disaat kondisi darurat.				
33.	Tidak mengetahui apa yang harus disampaikan kepada pasien atau keluarga pasien mengenai kondisi dan perawatan				

	pasien.				
34.	Ketidakpastian mengenai operasi dan pemakaian peralatan khusus				

Nurshing Stres Scale adalah sebuah kuisisioner stres kerja perawat yang sudah divalidasi digunakan untuk perawat. Kuisisioner ini dikembangkan oleh Gray-Toft and Anderson untuk menilai stres kerja yang dialami perawat. Nurshing Stres Scale (NSS) terdiri dari 34 item dengan tujuan sub skala, yaitu: kematian dan sekarat (7 items : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,), konflik dengan dokter (5 items : 8, 9, 10, 11, 12), kurangnya persiapan (3 items : 13, 14, 15), kurangnya dukungan staf 3 items : 18, 17, 16), konflik dengan perawat lain (5 items : 19, 20, 21, 22, 23), beban kerja (6 items : 24, 25, 26, 27, 28, 29), tidak yakin mengenai pengobatan (5 items : 30, 31, 32, 33, 34). Merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur stres kerja perawat. Di ukur dalam bentuk skala likert, yaitu: empat kategori respon diberikan untuk setiap item: tidak pernah (1), kadang – kadang (2), sering (3), dan sangat sering (4). Hasilnya di hitung dari skor total mulai dari 34 hingga 136. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi pula stres kerja subjek, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula stres kerja subjek. Tidak disertakan alternatif jawaban netral/tengah pada skala ini. Di maksudkan agar subjek tidak memiliki kecenderungan untuk memiliki jawaban netral tengah (Mei-Hua Lee, dkk 2007).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey analitik menggunakan studi literatur review.

B. Desain Penelitian

Literatur Review adalah satu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan terbitan lain yang berkaitan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan satu tulisan berkenaan dengan satu topik atau isyu tertentu (Amri Marzali, 2016) Jurnal Etnosia. Di perpustakaan penulis kajian literatur akan menjelajahi kajian – kajian yang pernah dilakukan orang tentang satu topik atau isyu tertentu. Dalam kajian literatur untuk kepentingan menghasilkan sebuah tulisan ilmiah, seperti skripsi, tesis, dan disertasi, penulis menjelajahi literatur yang berkaitan dengan topik dan masalah penelitiannya, tentang masyarakat dan daerah penelitian, tentang teori – teori yang pernah digunakan dan dihasilkan orang berkaitan dengan topik penelitian kita, tentang metode penelitian yang digunakan dalam kajian tersebut, dan seterusnya (Neuman 2011, chapter 5) dalam Amri Marzali 2016.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Jurnal

No	Judul/Tahun	Peneliti	Tujuan	Populasi/ Sampel	Metode Penelitian	Hasil
1.	HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG AMBUN SURI RSUD DR. ACHMAD MOCHTAR BUKITTINGGI	Ridhyalla Afnuhazi	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Ambun Suri RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.	Populasi penelitian ini adalah perawat di seluruh ruangan. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 83 orang. Analisis statistik mengguna kan Uji Chi- square (0,05).	Penelitian ini adalah Deskriptif Analitik, dengan pendekata n Cross Sectional Study. Dimana pengumpu lan Variabel Dependen dan Variabel Independen dilakukan bersamaa n atau sekaligus.	Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Achmad Mochtar Bukittinggi, dengan nilai $p=0,002 < \alpha$ (0,005)

2.	HUBUNGAN BEBAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LAMA KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT DI RUANG IRNA III RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG.	Usastia-waty Cik Ayu Saadiah Isnainy, dkk.	Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, budaya kerja, dan lama kerja terhadap stres kerja di Ruang Irna III Rumah Sakit Umum Daerah DR. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung 2018.	Populasi 250 orang dan sampel 154 orang. Analisa data dengan bivariat dan univariat (chi square)	Penelitian Kuantitatif menggunakan metode survei analitik dengan desain cross-sectional. Pengambilan sampel dengan Purposive Sampling.	Ada hubungan antara beban kerja (p -value = 0,000 or 6,221), ada hubungan antara budaya organisasi (p -value = 0,014 or 3,163), ada hubungan antara lama bekerja (p -value = 0,000 or 5,326) dengan kejadian stres kerja perawat.
3.	PENGARUH PENGAJARAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA STRES TERKAIT PEKERJAAN	Nooryan Kh, dkk.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan efek dari pendidikan kecerdasan emosional	Populasi 150 dokter dan perawat rumah sakit terdaftar, yang didistribusi	Penelitian ini didasarkan pada studi kasus kontrol intervensi pre-test	Mengkonfirmasi peran penting, sangat kuat, kecerdasan emosional dalam memahami stres akibat

	DOKTER DAN PERAWAT YANG BEKERJA DI ICU RUMAH SAKIT DI YEREVAN, ARMENIA (THE EFFECT OF TEACHING EMOTIONAL INTELLIGENCE (EI) ITEMS ON JOB RELATED STRESS IN PHYSICIANS AND NURSES WORKING IN ICU WARDS IN HOSPITALS, YEREVAN, ARMENIA.		pada stres terkait pekerjaan pada Dokter dan Perawat yang bekerja di unit perawatan intensif rumah sakit di Yerevan, Armenia.	kan t secara luas. Dengan smapel 106 peserta.	dan pos-tes. Menggunakan metode deskriptif statistik uji kovarian dan vaian satu arah, chi-square (X2) dan uji T telah digunakan untuk menganalisis data.	kerja dan mencegah dokter dan perawat dari hasil kesehatan negatif.
4.	STRES DIKALANGAN PERAWAT DI RUMAH SAKIT PERAWATAN TERSIER	Rajeswar i.H & Dr. B. Sreelekh a	Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai tingkat stres diantara	Populasi penelitian ini adalah 750 perawat Dengan sampel	Penelitian Deskriptif dengan desain <i>cross-sectional</i> atau	Penelitian ini menyimpulkan bahwa mayoritas perawat mengalami stres. Juga

	(STRESS AMONG NURSES IN A TERTIARY CARE HOSPITAL)		perawat dan untuk menghubungkan tingkat stres diantara perawat dengan variabel sosial demografi mereka.	200 orang.	potong lintang. Pengambilan sampel dengan teknik sampling acak sederhana probabilitas.	ditemukan bahwa stres karena organisasi kerja dan hubungan antar pribadi di tempat kerja lebih sulit yang menambah stres. Hal ini terbukti dalam penelitian ini bahwa kelompok usia yang lebih muda dan wanita umumnya terkena stres berat.
5.	KECERDASAN EMOSIONAL PERAWAT DENGAN KEPUASAN PASIEN DI RSUP. DR. M. DJAMIL	Febriyanti & Mitayani	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecerdasan emosional perawat dengan kepuasan	Pengambilan sampel yaitu dengan Stratified Propotional Random Sampling	Jenis penelitian ini menggunakan Metode Survey Analitik dengan	Ada hubungan yang signifikan antara self awareness perawat, self management perawat, social aware-

	PADANG		pasien.	sebanyak 100 Orang.	desain Cross- Sectional.	ness perawat, management perawat, dengan kepuasan pasien dengan nilai OR 19,841.
--	--------	--	---------	---------------------------	--------------------------------	--

B. Pembahasan

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja pada perawat, dalam literature review ini ditemukan beberapa faktor penyebab dari kejadian tingkat stres kerja pada perawat. Penyebab stres kerja antara lain, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara lain, faktor lingkungan, organisasi (beban kerja, kondisi / budaya kerja) maupun faktor personal (pengalaman / lamanya bekerja dan lain – lain) Robbins, 2014 dalam (Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, 2019).

Stres adalah bagian tak terpisahkan dari gaya hidup manusia. Stres adalah ketegangan tubuh atau mental yang dihasilkan dari faktor-faktor yang cenderung mengubah keseimbangan yang ada. Keperawatan umumnya dianggap sebagai profesi yang menuntut. Seiring dengan meningkatnya permintaan dan kemajuan dalam profesi keperawatan, stres di kalangan perawat juga meningkat (Rajeswari.H, 2016).

Namun kondisi dimana pemicu stres dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan profesional kesehatan dan kondisi yang berpotensi menyebabkan gangguan kinerja dan tekanan psikologis staf tidak dapat dipahami dengan baik. Kecerdasan emosional, merupakan faktor penting yang bertanggung jawab untuk menentukan keberhasilan dalam kehidupan dan kesejahteraan psikologis, tampaknya memainkan peran penting dalam membentuk interaksi antara individu

dan lingkungan kerja mereka. Dimensi emosional (pribadi) adalah konsep kecerdasan multidimensi, juga perlu bagi dokter dan perawat untuk mempelajari cara melihat dan memahami perilaku, sikap dan keterampilan dan potensi antar pribadi. Individu yang memiliki karakteristik ini dikatakan “cerdas secara emosional”. Seperti pada hasil penelitian yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa dokter dan perawat mengalami tingkat stres yang tinggi. Tingkat stres yang dialami di tempat kerja oleh kasus pekerjaan ini lebih tinggi dari pada kelompok kontrol. Kemampuan untuk secara efektif menangani emosi dan kecerdasan emosional ditempat kerja membantu karyawan mengatasi stres akibat pekerjaan. pendidikan kecerdasan emosional mengurangi kecemasan situasional dan pribadi dari dokter dan perawat dalam kelompok kasus lebih banyak dari pada kelompok kontrol. Karena itu harus dikembangkan dalam pelatihan mengelola stres (Nooryan Kh, dkk 2011)

Menurut McQueen (2008), kecerdasan emosional sangat penting untuk membangun hubungan terapeutik perawat – pasien, karena dengan kecerdasan emosional seorang perawat akan lebih empati, memiliki rasa kasihan dan lebih bijaksana.

Studi ini memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengelola emosi dengan baik dan terarah sehingga jauh dari rasa stres. Hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres kerja perawat, menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan stres kerja. Hasil penelitian ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional perawat maka semakin rendah tingkat stres yang dialami (Citra (2009) dalam Febrianti, dkk 2017).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil *review literature* dapat disimpulkan bahwa perawat sangat rentan mengalami stres karena perawat adalah tenaga medis yang terus menerus bersentuhan langsung dengan pasien. Ada banyak faktor pendukung yang memicu terjadinya stres pada perawat seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara lain, faktor lingkungan, organisasi (beban kerja, kondisi / budaya kerja) maupun faktor personal (pengalaman / lamanya bekerja). Perawat yang mengalami stress kerja akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya, sehingga pelayanan terhadap pasien menjadi kurang optimal.

Perawat diharapkan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, karena kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi dengan baik serta merupakan penentu dalam keberhasilan suatu pekerjaan. Sehingga pelayanan kesehatan dapat berlangsung secara optimal dan berkualitas.

B. Saran

Hasil *review literatur* ini diharapkan mampu memberi masukan terhadap perawat - perawat yang bekerja di rumah sakit. Bahwa kecerdasan emosional sangat penting dan berperan dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien dan perlu dilakukan pelatihan mengelola stres. Serta menghindarkan perawat dari stres dalam pekerjaan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Abdullah bin. 2007. **Kiat Mengatasi Stress Anak Melalui Sikap Kasih Sayang OrangTua**. Jakarta : Restu Agung
- Afnuhazi, Ridhyalla, 2019. **Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Ambun Suri Rsud DR. Achmad Mochtar Bikittinggi**. Diakses tanggal 15 juni 2020 dari jab.stikba.ac.id
- Desima, Rhiza. 2013. **Tingkat Stress Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat**. Diakses tanggal 10 Maret dari <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2380>
- Febriyanti, dkk. 2017. **Kecerdasan Emosional Perawat dengan Kepuasan Pasien di RSUP Dr. M. Djamil Padang**. Di akses pada tanggal 25 juni 2020 dari jurnal.umsb.ac.id
- H, Rajeswari. 2016. **Stress Among Nurses in a Tertiary Care Hospitals**. Di akses tanggal 25 juni 2020 dari <https://www.researchgate.net>
- Isnainy saadiyah, Ayu Cik Usastiawaty, 2019. **Hubungan Beban Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna III Rumah Sakit Umum Daerah DR. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung**. Di akses tanggal 20 juni 2020 dari ejournalmalahayati.ac.id
- Jake Paomey, dkk. 2016. **Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di IRINA A RSUPH PROF. DR. R. D. KANDAO MANADO**. Diakses tanggal 18 Februari 2020 dari <https://media.neliti.com>
- Kh Nooryan, 2011. **The Effect Of Teaching Emotional Intelligence (EI) Items On Job Related Stress In Physicians and Nurses Working In ICU Wards in Hospitals, Yerevan Armenia**. Di akses tanggal 20 juni 2020 dari <https://www.iomcworld.org/articles/the-effect-of-teaching-emotional-intelligence-ei-items-onjob-related-stress-in-physicians-and-nurses-working-inicu-wards-in-hospitals-yerevan-armenia.pdf>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Maulana, dkk. 2019. **Penyuluhan Kesehatan Jiwa untuk Meningkatkan pengetahuan Masyarakat tentang Masalah Kesehatan Jiwa di Lingkungan Sekitarnya**. Diakses tanggal 18 Februari 2020 dari jurnal.unpad.ac.id
- Marzali-Amri, 2016. **Menulis Kajian Literature**. Diakses tanggal 10 Mei 2020 dari jurnal.unhas.ac.id

- Mei- Hua Lee, dkk. 2007. **Psychometric Evaluation of The Nurshing Stress Scale (NSS) Among Chinese Nurses in Taiwan**. Diakses tanggal 10 Maret 2020 dari <https://www.researchgate.net/publication/5827>
*Psychometric evaluation of the nurshing stress scale NSS Among c
hinese nurses in Taiwan*
- Mubayidh, Makmun. 2006. **Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak**. Jakarta : Pustaka al-Kautsar
- Rasmun, 2004. **Stress, Koping Dan Adaptasi**. Jakarta : Sagung Seto
- Zahra Asyraf Ayyuda, Hidayat Sho'im. 2015. **Gambaran Tingkat Stress Kerja Antar Shift Kerja Pada Petugas Pengumpul Tol Surabaya**. Diakses tanggal 10 Maret dari [http://e-
journal.unair.ac.id/IJOSH/article/download/3804/2577](http://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/download/3804/2577)

**LEMBAR KONSULTASI
BIMBINGAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020

Nama Mahasiswa : Tresya Novita Sary Aruan

NIM : P07520216054

Nama Pembimbing : Endang Susilawati, SKM, M.Kes

No	Tanggal	Rekomendasi Pembimbing	Paraf	
			Mahasiswa	Pembimbing
1	19-12-2019	Pengajuan Judul	<i>Tresya</i>	↓
2	05-01-2020	Acc Judul	<i>Tresya</i>	↓
3	21-02-2020	Konsul Bab 1	<i>Tresya</i>	↓
4	21-02-2020	Konsul Bab 2	<i>Tresya</i>	↓
5	04-03-2020	Konsul Bab 1	<i>Tresya</i>	↓
6	04-03-2020	Perbaikan Bab 2	<i>Tresya</i>	↓
7	04-03-2020	Konsul Bab 3	<i>Tresya</i>	↓
8	09-03-2020	Perbaikan Bab 1	<i>Tresya</i>	↓
9	09-03-2020	Perbaikan Bab 2	<i>Tresya</i>	↓
10	09-03-2020	Perbaikan Bab 3	<i>Tresya</i>	↓
11	06-03-2020	ACC Proposal	<i>Tresya</i>	↓

Medan,2020

Mengetahui

Ketua Prodi D IV Keperawatan

(Dina Indarsita, SST. M.Kes)

196501031989032001

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Data Pribadi

Nama : Tresya Novita Sary Aruan

Tempat/Tgl Lahir : Tanjung Pasir, 05-11-1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Anak Ke : 2 dari 5 bersaudara

Agama : Kristen Protestan

Nama Orangtua

Ayah : Oloan Aruan

Ibu : Tetty Nurhayati Raja Guk-Guk

Pekerjaan

Ayah : Petani

Ibu : IRT

Riwayat Pendidikan

2004 – 2010 : SD Inpres Tanah Jawa

2010 – 2013 : SMP NEGERI 1 TANAH JAWA

2013 – 2016 : SMA NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR

2016 – 2020 : POLTEKKES KEMENKES MEDAN (D-IV
KEPERAWATAN)