

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS
KARANGASEM I**

Ni Made Faradyah Swandewi^{1*}
A.A Ketut Sriasih¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: faradyahs@gmail.com

ABSTRACT

In general, health workers play a very important role in meeting people's expectations, especially those related to health problems which are often difficult to overcome. In the current era, there is a great need for skilled and qualified health workers. So that existing problems can be resolved properly. However, currently there are still many health workers whose performance in providing services to patients is not good, giving rise to negative public perceptions of health workers and related health facilities. This phenomenon occurs due to a lack of sense of responsibility, sincerity, sincerity, self-awareness, and professionalism of health workers in serving the community. This research aims to: 1. determine the effect of emotional intelligence on the performance of health workers. 2. To determine the influence of the work environment on performance. 3. To determine the magnitude of the influence of emotional intelligence and the work environment on the performance of health workers. The population of this study was all civil servant health workers at the Karangasem I Community Health Center, totaling 45 people. The sample taken is all members of the population so it is a census research. The tool used is multiple linear regression analysis. The hypothesis test used is the t-test to test the partial influence of emotional intelligence and work environment on the performance of health workers, as well as determination analysis to analyze the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable. The regression equation obtained is: $Y = 8.133 + 0.534 X_1 + 0.310 X_2$. This model shows that: 1) There is a positive and significant influence of emotional intelligence on the performance of health workers. 2) There is a positive and significant influence of the work environment on the performance of health workers. 3) The magnitude of the influence contributed by emotional intelligence and the work environment on the performance of health workers is 49.1%.

Keywords: *emotional intelligence, work environment, performance*

Pendahuluan

Perkembangan saat ini mendorong rivalitas industri di segala bidang industri di seluruh dunia. Hal tersebut memberikan banyak

tantangan bagi industri. Salah satunya adalah industri pelayanan, khususnya bidang kesehatan, yaitu puskesmas. Puskesmas merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi

sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan, serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Azwar, 2010). Sumber daya manusia di puskesmas yang utama sebagai ujung tombak adalah tenaga kesehatannya seperti perawat, bidan, dokter, dan apoteker, seluruh kinerja tenaga kesehatan tersebut akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada pasien.

Kualitas sumber daya manusia di dunia dipengaruhi oleh kualitas kesehatan. Kualitas kesehatan yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk dapat memiliki kualitas kesehatan yang maksimal didapat dari edukasi tenaga kesehatan. Oleh karena itu, puskesmas harus mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan profesional sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional perlu dilakukan agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan (Mangkunegara, 2007). Penelitian Goleman (dalam Wibowo, 2011:9), mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran

yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Secara umum tenaga kesehatan memegang peranan yang sangat penting dalam memenuhi harapan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan masalah kesehatan yang seringkali sulit untuk di atasi. Di era saat ini, banyak membutuhkan tenaga kesehatan yang terampil dan berkualitas. Sehingga permasalahan yang ada dapat teratasi dengan baik. Namun, saat ini masih banyak tenaga kesehatan yang kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien kurang baik sehingga menimbulkan persepsi negatif masyarakat terhadap tenaga kesehatan dan fasilitas kesehatan terkait.

Fenomena tersebut terjadi karena kurangnya rasa tanggung jawab, ketulusan, keikhlasan, kesadaran diri, serta profesionalitas tenaga kesehatan dalam melayani masyarakat. Aspek-aspek tersebut nantinya akan berkaitan dengan tingkat kecerdasan emosional para tenaga kesehatan, dimana kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja tenaga kesehatan. Ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka tenaga kesehatan tersebut akan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Sehingga ketika aspek kecerdasan tersebut ada di dalam diri seseorang, maka akan mendorong peningkatan kinerja. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Ling Ma et. al (2013) karyawan dengan kinerja yang tinggi tidak hanya aktif memecahkan masalah tapi juga senang bekerja dengan kolega lainnya. Artinya bila kecerdasan

emosionalnya seseorang baik maka kinerja seseorang di lingkungan organisasinya juga berpengaruh baik.

Tenaga kesehatan selalu dituntut harus bersikap profesional dalam melayani pasien. Namun jadwal kerja tenaga kesehatan yang padat dan pasien yang ramai merupakan tuntutan kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang memiliki tuntutan yang tinggi akan memberikan tekanan kerja, beban kerja, dan kesulitan dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas pelayanan tenaga kesehatan akibat kelelahan fisik maupun emosional. Suasana hati yang negatif, tidak memiliki kendali dan daya tahan atas situasi merupakan akibat dari fisik yang lelah.

Kecerdasan emosional penting bagi setiap orang dalam menjalankan aktifitas dalam lingkungan organisasi. Pengelolaan kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam mengatasi tekanan maupun masalah yang dihadapinya. Tenaga kesehatan yang sering meluapkan emosinya kepada pasien, marah-marah tanpa ada alasan yang khusus atau marah-marah karena hal sepele mencerminkan tenaga kesehatan tersebut memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Fenomena tersebut dapat dipicu oleh kelelahan kerja, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan para tenaga kesehatan susah mengontrol emosinya.

Puskesmas Karangasem I bukan termasuk puskesmas rawat inap maka hanya ada 1 shift kerja yakni shift pagi dari pukul 07.00-14.00 WITA. Hari kerja tenaga kesehatan dalam seminggu adalah 6 hari kerja, dengan

7 jam kerja/hari, dengan total kerja 42 jam/minggu, untuk libur akan menyesuaikan dengan hari dan tanggal di kalender.

Tenaga kesehatan berjalan pada bidang jasa, khususnya jasa pelayanan, yang ini artinya tenaga kesehatan bekerja akan selalu berhadapan oleh banyak orang atau pasien. Pasien satu dengan yang lainnya pastinya akan berbeda-beda dari segi sifat, karakter, dan emosinya. Dengan banyaknya sifat dan karakter pasien yang ada maka tidak sering terjadinya selisih paham antara pasien dan tenaga kesehatan. Pada saat terjadi adanya masalah disinilah kecerdasan emosional pada setiap diri tenaga kesehatan terlihat.

Tenaga kesehatan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka tenaga kesehatan tersebut akan menghadapi suatu masalah dengan berusaha mengelola dan mengatur perasaan maupun emosi sehingga tenaga kesehatan akan bersikap dan mengekspresikan dirinya tetap tenang agar mampu mengatasi masalah maupun mengatasi situasi yang kurang menyenangkan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Tenaga kesehatan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah ketika menghadapi sifat pasien yang berbeda-beda atau menghadapi masalah maka tenaga kesehatan tersebut tidak dapat mengelola emosinya dan akan mempengaruhi kinerja pelayanan kepada pasien yang akan dilayani berikutnya akibatnya tenaga kesehatan memberikan pelayanan yang kurang maksimal, tidak berempati atau menghiraukan pasien, sampai marah-marah karena masalah sepele. Menurut Goleman (2015) Emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya,

suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecendrungan untuk bertindak. Emosi yang tidak terkelola dan berlebihan akan merusak kestabilan konsentrasi, memperbesar masalah yang ada, dan pasien yang dilayani dengan kecerdasan emosi yang rendah akan merasa kurang nyaman dengan pelayanan yang diterimanya.

Lingkungan kerja harus mampu menunjang ketercapaian kesejahteraan dan kinerja para pegawainya, lingkungan kerja yang sehat, kondusif, dan mendukung akan membuat pegawai merasa nyaman pada saat menjalankan pekerjaannya dan tidak merasa keberatan pada saat menjalankan tugas yang diembannya. Kondisi lingkungan kerja fisik pada setiap ruang kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Karangasem I masih belum dikatakan baik dalam menunjang kinerja. Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan masih kurangnya fasilitas, seperti lampu yang sudah rusak belum diganti yang akan mengakibatkan kurangnya pencahayaan di ruangan bila malam hari atau pada saat cuaca sedang mendung. Selain itu, masih adanya fasilitas kesehatan yang tidak bisa digunakan karena rusak dan tidak diperbaiki menyebabkan memakan banyak ruang dan kebersihan lingkungan kerja tercemar oleh fasilitas yang sudah rusak. Tata letak ruang dan kapasitas tempat tidur pasien juga menjadi permasalahan yang dihadapi tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I, ruang gerak yang sempit dan banyaknya pasien tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja membuat tenaga kesehatan kewalahan untuk menjalankan tugasnya. Selain itu, pasien juga akan mendapat

penanganan yang kurang maksimal bila fasilitas banyak yang rusak dan tidak berfungsi sebagaimana fungsinya. Adapun fasilitas teknologi seperti telepon masih banyak yang rusak dan terputus sehingga tidak dapat digunakan dan mengakibatkan susahnyanya berkomunikasi cepat dengan ruangan lain. Wifi pada Puskesmas Karangasem I juga terkadang tidak ada jaringan dan terkadang jaringan wifi lemah yang mengakibatkan lambatnya memasukkan data pasien pada sistem informasi komputer yang mengharuskan menggunakan jaringan wifi. Teknologi yang ada seperti komputer dan printer kurang lengkap, hasil observasi menunjukkan terdapat 3 loket pendaftaran, tetapi hanya 2 loket yang tersedia komputer dan printer, hal ini menyebabkan lambatnya pelayanan dan menyebabkan antrian pendaftaran menjadi lama pada Puskesmas Karangasem I. Dengan adanya banyak masalah lingkungan kerja yang menghambat kinerja dalam memberikan pelayanan akan mengakibatkan kurangnya rasa kepercayaan masyarakat untuk berobat ke Puskesmas Karangasem I.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I.

Kajian Pustaka

Penelitian-penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain:

Penelitian dari Noer Bukhari Hardyali, Sri Suwarsi, Rusman

Frendika pada tahun 2020, Universitas Islam Bandung, dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada guru SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara

Penelitian dari Yeni Sugena Putri pada tahun 2016, Universitas Diponegoro Semarang, dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. PLN Persero Area Klaten.

Penelitian dari Cherly Ayunda, Endang Siswati, Nurul Iman pada tahun 2021, Universitas Bhayangkara Surabaya, dengan judul penelitian “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour*, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sidoarjo”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sidoarjo.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Penelitian ini melibatkan dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan.

Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan PNS di Puskesmas Karangasem I yang berjumlah 45 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi sehingga merupakan penelitian sensus.

Alat yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah t-test untuk menguji pengaruh parsial kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, serta analisis determinasi untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin
Pada Puskesmas Karangasem I

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	21	46.7	46.7	46.7
perempuan	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh informasi bahwa responden tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 46.7%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 53.3%.

2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 2
Karakteristik Responden Menurut Usia
Pada Puskesmas Karangasem I

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	2	4.4	4.4	4.4
26-30 Tahun	8	17.8	17.8	22.2
31-35 Tahun	13	28.9	28.9	51.1
36-40 Tahun	6	13.3	13.3	64.4
>40 Tahun	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang merupakan tenaga kesehatan PNS pada Puskesmas Karangasem I berusia >40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 35,6%. Kemudian yang berusia 31–35 tahun sebanyak 13 orang atau 28,9%, yang berusia 26–30 sebanyak 8 orang atau 17,8%, berusia 36–40 tahun sebanyak 6 orang atau 13,3% dan sisanya 2 orang atau 4,4% berusia 21–25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan Puskesmas

Karangasem I rata-rata berusia matang.

3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan
Pada Puskesmas Karangasem I

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/K	4	8.9	8.9	8.9
Diploma	23	51.1	51.1	60.0
D4/S1	17	37.8	37.8	97.8
S2	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh hasil bahwa responden yang merupakan tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I sebagian besar berpendidikan diploma sebanyak 23 orang atau 51.1%, tenaga kesehatan berpendidikan D4/S1 sebanyak 17 orang atau 37,8. Kemudian tenaga kesehatan yang

berpendidikan SMA/K sebanyak 4 orang atau 8,9% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 2.2%. Hal ini menunjukkan seorang tenaga kesehatan harus memiliki keahlian dalam bidangnya agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja
Pada Puskesmas Karangasem I

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-5 tahun	14	31.1	31.1	31.1
6-10 tahun	8	17.8	17.8	48.9
11-15 tahun	11	24.4	24.4	73.3
>15 tahun	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa yang bekerja selama 2 -5 tahun sebanyak 14 orang atau 31,1%, masa kerja 6–10 tahun sebanyak 8 orang atau 17,8%, masa kerja 11–15 tahun sebanyak 11 orang

atau 24.4% dan sisanya sebanyak 12 orang atau 26,7% bekerja selama >15 tahun. Hal ini menunjukkan tenaga kesehatan Puskesmas Karangasem I memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi tempat bekerjanya.

5. Hasil Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Rtabel	Total Correlation	Keterangan
X1	X1.1	0,3	0.719	Valid
	X1.2		0.678	
	X1.3		0.619	
	X1.4		0.611	
	X1.5		0.690	
X2	X2.1	0,3	0.523	Valid
	X2.2		0.711	
	X2.3		0.739	
	X2.4		0.513	
	X2.5		0.609	
Y	Y1	0,3	0.600	Valid
	Y2		0.537	
	Y3		0.610	
	Y4		0.779	
	Y5		0.711	
	Y6		0.556	

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan instrumen penelitian kecerdasan emosional (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan kinerja tenaga kesehatan (Y) memenuhi kriteria validitas yang

memiliki perhitungan nilai korelasi *Pearson Product Moment* besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid

6. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kriteria Minimum	Hasil <i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,60	0.681	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0.603	
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	0,60	0.699	

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan instrumen penelitian kecerdasan emosional (X_1) memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,681, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,603, dan variabel kinerja tenaga kesehatan (Y) memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,699.

Dengan nilai *Cronbach's* variabel kecerdasan emosional (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan kinerja tenaga kesehatan (Y) di atas 0,60 maka dikatakan reliabel atau handal karena masing-masing variabel memenuhi kriteria reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,60.

7. Hasil Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	1.59302119
Most Extreme Differences	Absolute
	.092
	Positive
	Negative
	-.066
Test Statistic	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) *Residual* diperoleh sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih

besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

8. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional	.548	1.826
Lingkungan Kerja	.548	1.826

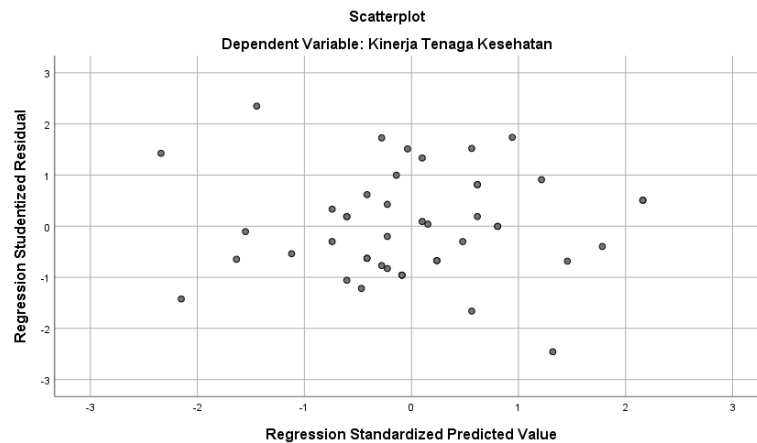
a. Dependent Variabel: Kinerja Tenaga Kesehatan

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa hasil analisis data variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,548 > 0,10$, dan pada variabel kecerdasan emosional

dan lingkungan kerja diperoleh nilai VIF sebesar 1.826. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel *independent* dalam model regresi.

9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa titik – titik yang menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu

pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.133	2.681		3.034	.004
Kecerdasan Emosional	.534	.169	.460	3.167	.003
Lingkungan Kerja	.310	.140	.321	2.208	.033

a. Dependent Variabel: Kinerja Tenaga Kesehatan

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 6)

Berdasarkan pada tabel 9 dari hasil analisis data melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,133 + 0,534 X_1 + 0,310 X_2$$

Berdasarkan pada persamaan regresi di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai $a = 8,133$ memiliki arti bahwa jika kecerdasan emosional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja tenaga kesehatan (Y) nilainya sebesar 8,133 satuan.
- b. Variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai pengaruh positif

terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y) sebesar 0,534 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel kecerdasan emosional sebesar satu satuan, maka kinerja tenaga kesehatan (Y) akan meningkat sebesar 0,534 satuan.

- c. Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,310 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja tenaga kesehatan (Y) akan meningkat sebesar 0,310 satuan.

11. Hasil Uji Hipotesis (t-Test)

Tabel 10

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.133	2.681		3.034
	Kecerdasan Emosional	.534	.169	.460	3.167
	Lingkungan Kerja	.310	.140	.321	2.208

a. Dependent Variabel: Kinerja Tenaga Kesehatan

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis variabel kecerdasan emosional menunjukkan thitung sebesar 3,167 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,682 (α ; $d_f = 0,05$; 42) 1,679 serta diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,033

lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima

- b. Hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,208 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,682 serta diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka H_2 dapat diterima.

12. Hasil Uji Analisis Determinasi

Tabel 11
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.491	1.631

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kecerdasan emosional

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 8)

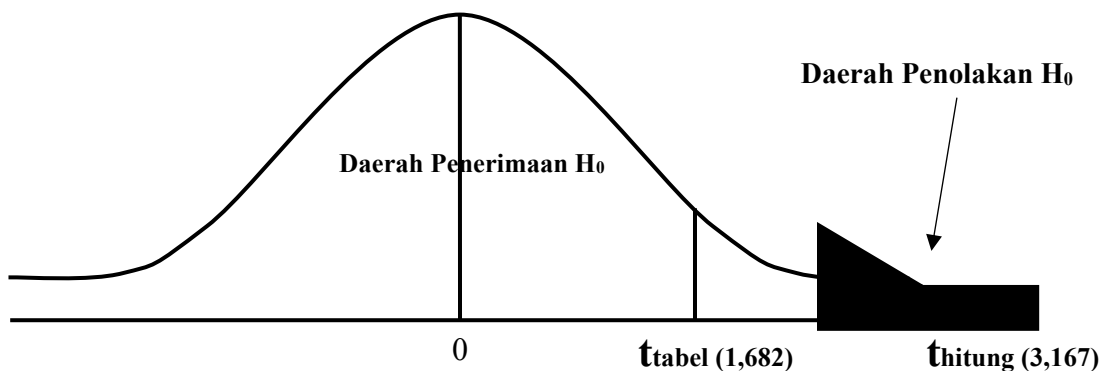
Dari tabel 11 di atas, didapat nilai *Adjust R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,491 yang artinya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y) sebesar 49,1%.

t) mengenai pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,167 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,682 dengan taraf signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, artinya kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y) di Puskesmas Karangasem I.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Karangasem I

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji



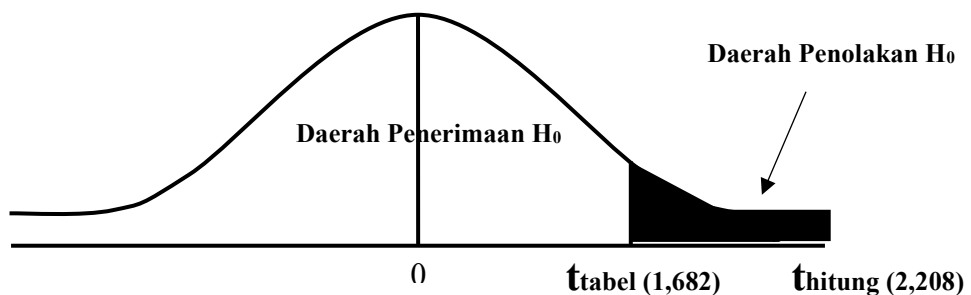
Gambar 2
Kurva Distribusi T Pada Uji Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Karangasem I

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada gambar 2 menunjukkan bahwa hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan tentang kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I dapat diterima dan terbukti. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noer Bukhari Hardyali, Sri Suwarsi, Rusman Frendika pada tahun 2020, Universitas Islam Bandung, dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Karangasem I

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan diperoleh nilai thitung sebesar 2,208 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,682 serta diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya lingkungan kerja (X_2), artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y) di Puskesmas Karangasem I.



GAMBAR 3

Kurva Distribusi T Pada Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Karangasem I
Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan tentang lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I dapat diterima dan terbukti. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yeni Sugena Putri pada tahun 2016, Universitas

Diponegoro Semarang, dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.PLN Persero Area Klaten”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Besarnya Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Karangasem I

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y) pada Puskesmas Karangasem I dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,491 \times 100\% \\ &= 49,1\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I adalah sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dan diteliti pada penelitian ini seperti komunikasi, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja, stress kerja, semangat kerja, dan lain sebagainya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap kecerdasan emosional akan menyebabkan peningkatan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan

pada Puskesmas Karangasem I. Hal tersebut berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I.

3. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I adalah 49,1%.

Saran

Saran yang dapat diberikan terkait hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Puskesmas Karangasem I sebaiknya terus mengasah kecerdasan emosional para tenaga kesehatan dengan cara diadakannya seminar kecerdasan emosional (EQ) agar tenaga kesehatan dapat meningkatkan keterampilan dalam mengenali emosi diri, mengelola dan mengontrol emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (empati), kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain, serta memahami dan mengontrol emosi diri sendiri dan orang lain secara akurat agar dapat meningkatkan pelayanan kesehatan pada masyarakat.
2. Pihak manajemen Puskesmas Karangasem I diharapkan dapat terus memperhatikan lingkungan kerja baik dari segi penerangan, tata letak ruangan, maupun fasilitas kerja sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien di Puskesmas Karangasem I.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan lagi penelitian yang dilakukan baik dari jumlah sampel maupun variabel yang diteliti sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, A. P., & Panday, R. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi. *ResearchGate*.
- Cherly Ayunda, Endang Siswati, Nurul Iman. Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya*. Vol.1 Nomor 1.Mei 2021. Hal. 145-151.
- Dwi Purwanti. 2012. *Peranan Seorang Guru*. Diakses dari www.infodiknas.com pada.
- Ghozali. 2015. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Return On Asset Perusahaan .BEI. Tahun 2007-2012. *Thesis*. Fakultas Ekonomi.
- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence (cetakan ketujuh belas)*. Jakarta.Gramedia.
- Gumelar, Agung. 2020. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. *skripsi*. Program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Batangharai Jambi. Jambi.
- Guna, Maharani dkk. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Health Sains*, Vol.3 Nomor 8. 2022.
- Hardyali, Suwarsi, dan Frendika. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung. *Prosiding Manajemen*.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2015. Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 3 Nomor 1.
- Nitisemito A. S. 2004. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketujuh. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Noor, Sulistyawati dan Ramantha. 2013. Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*. Vol.1 Nomor 1.
- Mangkunegara, P. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.