

PENGARUH *INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL RESILIENCE* DAN *EMOTIONAL QUOTIENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT NURHAYATI KABUPATEN GARUT PADA MASA PANDEMI COVID-19

Anne Lisnawati

Departemen Magister Manajemen, Universitas Islam Bandung

Email : annelisanawati@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 telah mengubah tatanan kehidupan masyarakat, termasuk pembentukan kebiasaan baru, isolasi, serta perubahan psikologis dan emosional seperti ketakutan, kecemasan, depresi, dan ketidakamanan, yang berdampak pada tingkat kinerja. Tenaga kesehatan diharapkan mampu mengelola masalah psikologis dan emosional mereka, memberikan layanan yang sangat baik dengan tetap menjaga sikap profesional dan mengesampingkan masalah pribadi untuk memberikan kinerja terbaik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikasi yang melibatkan seluruh perawat di Rumah Sakit Nurhayati Garut, sebanyak 108 orang, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *Individual Psychological Resilience* dan *Emotional Quotient* tentang efisiensi perawat rumah sakit dalam menangani wabah COVID-19. Kuesioner dan wawancara langsung menjadi metode utama pengumpulan data. Pengujian dan pengolahan data menggunakan uji reliabilitas, validitas, jalur, dan hipotesis. Kinerja perawat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Ketahanan Psikologis Individu, menurut data, dengan yang pertama memberikan kontribusi lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, Kecerdasan Emosional memiliki efek yang substansial, baik, dan substansial terhadap produktivitas perawat. Di Rumah Sakit Nurhayati di Kabupaten Garut, kinerja perawat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan ketahanan psikologis individu mereka. Rumah Sakit Nurhayati Garut menerapkan program untuk mencegah gangguan pada *Individual Psychological Resilience* dan *Emotional Quotient* perawat serta terus mendorong mereka untuk mempertahankan kinerja yang baik.

Kata Kunci : COVID-19; *Emotional Quotient* Kinerja Perawat; *Individual Psychological Resilience*; Kinerja Perawat

ABSTRACT

Among other things, the COVID-19 epidemic has prompted the development of new routines, which in turn have altered the sequence of people's lives, isolation, and psychological and emotional changes such as fear, anxiety, depression, and insecurity, which inevitably impact performance levels. Healthcare professionals are required to manage psychological and emotional challenges effectively, provide high-quality service, and work professionally by setting aside personal issues to maintain strong performance. This research seeks to examine how the COVID-19 pandemic affected the performance of nurses at Nurhayati Hospital in Garut Regency in relation to Individual Psychological Resilience and Emotional Quotient. One hundred and ten of the hospital's nurses participated in the descriptive study. Questionnaires and in-person interviews served as the main methods of data collection. Validity, reliability, path, and hypothesis testing were used in the data analysis process.

The findings show that there is a substantial positive correlation between individual psychological resilience and nursing performance, indicating that higher levels of resilience lead to greater performance. Similarly, Emotional Quotient has a substantial, favourable effect on nurses' productivity. Nursing performance at Nurhayati Hospital is influenced by both Emotional Quotient and Individual Psychological Resilience. The hospital has implemented a management program to prevent disruptions in nurses' Individual Psychological Resilience and Emotional Quotient and continues to encourage them to maintain high performance levels.

Keywords : COVID-19; Emotional Quotient; Individual Psychological Resilience; Of Nurse Performance

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah mengakibatkan berbagai perubahan dalam kehidupan masyarakat, termasuk kebiasaan baru, isolasi, serta dampak psikologis seperti kecemasan, ketakutan, depresi, dan ketidakamanan (Pietrabissa dan Simpson, 2020). Para pekerja di berbagai sektor juga mengalami perubahan signifikan dalam pekerjaan dan lingkungan ekonomi mereka, seperti penerapan kerja jarak jauh, perubahan dalam interaksi dengan rekan kerja dan klien, serta kekhawatiran terkait resesi ekonomi global (Oksanen et al., 2021). Semua faktor ini berpotensi meningkatkan risiko gangguan psikologis.

Ketidakstabilan psikologis dapat berdampak pada kinerja perawat, yang pada gilirannya mempengaruhi keseluruhan kinerja rumah sakit. Kesuksesan rumah sakit sangat tergantung pada kinerja stafnya. Karena keberhasilan rumah sakit berhubungan langsung dengan kualitas kerja perawat, sangat penting bagi fasilitas perawatan kesehatan untuk memprioritaskan pengembangan kinerja mereka.

Hasil wawancara dengan manajemen Rumah Sakit Nurhayati mengungkapkan beberapa gejala penurunan kinerja perawat, antara lain: kurangnya fokus dalam bekerja yang mengakibatkan banyak kesalahan, ketidakmampuan mengendalikan emosi seperti kemarahan dan tangisan yang menciptakan ketidaknyamanan dan mengurangi keharmonisan hubungan antara perawat dan pasien, serta peningkatan absensi karena kelelahan atau kewalahan dalam menangani pasien. Akibatnya, banyak pekerjaan terbengkalai dan keluhan dari pasien atau keluarga pasien terkait pelayanan yang kurang memuaskan meningkat.

Identifikasi Masalah

Berikut ini beberapa permasalahan yang teridentifikasi: 1) Bagaimana ketangguhan mental perawat di Rumah Sakit Nurhayati Kabupaten Garut?, 2)

Bagaimana gambaran emotional quotient perawat di Rumah Sakit Nurhayati Kabupaten Garut?, 3) Di RSUD Nurhayati Kabupaten Garut, bagaimana pandangan anda terhadap kinerja perawat? 4) Di RSUD Nurhayati Kabupaten Garut, bagaimana kinerja perawat dipengaruhi oleh ketahanan psikologis yang dimilikinya? 5) Di RSUD Nurhayati Kabupaten Garut, bagaimana kecerdasan emosional perawat dipengaruhi oleh kinerjanya? 6) Bagaimana kecerdasan emosional dan ketahanan psikologis perawat mempengaruhi pekerjaan mereka di RSUD Nurhayati Kabupaten Garut?

TINJAUAN PUSAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Individual Psychology Resilience (Ketahanan Psikologis Individual)

Kata-kata seperti "resilire," yang berarti bangkit kembali, berasal dari bahasa Latin. Salah satu definisi ketahanan yang diberikan oleh Oxford English Dictionary adalah kemampuan untuk bangkit kembali dengan cepat dari kemunduran atau kembali ke kondisi sebelumnya (Cooper et al., 2020). Hendriani (2018) menggambarkan resiliensi sebagai proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial atau lingkungan, yang mencerminkan kapasitas individu dalam menghadapi tantangan dan mempertahankan kekuatan emosional yang tinggi. Resiliensi juga dianggap sebagai kemampuan untuk mengatasi situasi atau peristiwa yang sangat sulit (Sarmadi, 2018). Sejalan dengan Yeni (2017), resiliensi dipandang sebagai kekuatan internal yang memungkinkan individu untuk bertahan meskipun menghadapi banyak masalah. Connor & Davidson (2013) menganggap resiliensi sebagai kemampuan untuk mengelola stres serta mengatasi kecemasan dan depresi.

Charney mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan untuk beradaptasi secara efektif terhadap kondisi atau peristiwa yang penuh tekanan melalui perilaku, pikiran, dan tindakan yang dipelajari (Ariani, 2015). Reivich dan Shatte (dalam Hendriani, 2018) menjelaskan ketahanan psikologis sebagai kekuatan individu untuk merespons situasi atau trauma secara positif dan produktif. Dari definisi-definisi ini, dapat disimpulkan bahwa ketahanan psikologis individu adalah kemampuan untuk mengatasi masalah atau kejadian yang mendesak dengan cara yang positif dan produktif, sehingga individu dapat terus bertahan dan berkembang.

Emotional Qoutient (Mengelola Emosi)

Dalam bukunya, Ari Ginanjar (2019) menguraikan pentingnya Kecerdasan Emosional (EQ) berdasarkan pandangan Dr. Robert K. Cooper. Cooper berpendapat

bahwa kecerdasan emosional " Hati menghidupkan nilai-nilai terdalam kita, mengubahnya dari sekadar ide menjadi pengalaman nyata. Hati menangkap hal-hal yang tidak sepenuhnya bisa dipahami oleh pikiran. Ia merupakan sumber keberanian, gairah, kejujuran, dan komitmen”.

Kecerdasan emosional juga dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengelola emosi sendiri serta emosi dalam berinteraksi dengan orang lain. Kecerdasan emosional sangat relevan di berbagai profesi dan menjadi elemen penting dalam pekerjaan perawat karena berkontribusi pada kesuksesan profesional mereka (Raghubir, 2018).

Sebagai tenaga medis yang merawat pasien, kecerdasan emosional menjadi faktor krusial bagi perawat. Penelitian menunjukkan bahwa kesuksesan seseorang sebagian besar ditentukan oleh kecerdasan emosional, dengan sekitar 80% dari kesuksesan bergantung pada faktor ini dibandingkan dengan 20% yang ditentukan oleh IQ (Kharismasyah et al., 2021). Kecerdasan emosional memengaruhi profesionalisme dan kinerja perawat, di mana stres yang tinggi dapat berdampak negatif pada pasien dan keluarga mereka. Apabila tingkat stres perawat mencapai puncaknya, hal ini dapat mengakibatkan penurunan signifikan dalam kinerja mereka (Maharani & Budianto, 2019).

Kinerja Perawat

Menurut Suriana (2014), kinerja perawat mencakup profesionalisme yang melibatkan keterampilan intelektual, teknis, interpersonal, dan moral. Perawat harus memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk menjalankan tugas keperawatan dalam sistem kesehatan secara efektif, serta mencapai tujuan kesehatan unit organisasi, terlepas dari situasi yang ada.

Sementara itu, Mulyono (2013) menekankan pentingnya kinerja perawat garda depan sebagai topik penelitian yang sangat relevan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan medis. Penulis mencatat bahwa efektivitas kerja perawat berdampak besar pada kualitas pelayanan medis dan posisi panti jompo dalam masyarakat serta kualitas pelayanan yang diberikan. Penulis menyimpulkan bahwa kinerja ini sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan dukungan dari pihak terkait.

Pengembangan Hipotesis

a. Agustina & Hamzah (2016) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Ketahanan Psikologis Individu dan kinerja perawat. Jika perawat dapat mempertahankan stabilitas psikologis mereka dalam berbagai situasi, hal ini akan meningkatkan profesionalisme kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diuji adalah: H1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara Ketahanan Psikologis dan Kinerja Perawat.

Menurut Patton (dalam Mangkunegara, 2016), Kecerdasan emosional yang tinggi sangat penting di tempat kerja karena memungkinkan orang untuk menangani situasi sulit secara efektif dan berkembang menjadi anggota tim yang bertanggung jawab, positif, dan produktif. Asumsi yang diteliti berdasarkan temuan penelitian ini adalah: Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berdampak signifikan terhadap Kinerja Perawat, sebagaimana H1 diakui.

b. Pengaruh *Individual Psychological Resilience* dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Perawat

Goleman, dalam Ridhawati (2016:31), menjelaskan bahwa kesuksesan dalam dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kedisiplinan, tetapi juga oleh kemampuan seseorang dalam mengontrol emosinya. Menurut penelitian yang dikutip oleh Goleman dalam Nofri (2014), *Emotional Quotient* (EQ) berperan sebesar 20% sedangkan karakteristik lain, seperti kecerdasan emosional, menyumbang 80% sisanya dalam memprediksi kesuksesan seseorang dalam hidup.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diuji adalah: “Terdapat pengaruh antara *Individual Psychological Resilience* dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Perawat.” Hasil riset yang menunjukkan bahwa H1 diterima mendukung hipotesis ini, menegaskan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Metode penelitian mencakup berbagai macam kegiatan, seperti pemilihan populasi dan sampel penelitian, pengembangan strategi pengumpulan data, pemberian instrumen penelitian atau kuesioner, dan analisis rencana

statistik. Dalam penelitian ini, pasien dan variabel semuanya terkait dengan lokasi penelitian, Rumah Sakit Nurhayati Garut, yang menjadi penekanan utama. Dengan kata lain, ini adalah penelitian deskriptif. Bertujuan untuk menetapkan hubungan antara beberapa variabel, penelitian deskriptif verifikasi digunakan untuk mengevaluasi validitas hipotesis. Pengumpulan data pada saat yang sama merupakan ciri khas dari desain cross-sectional. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kecerdasan emosional dan ketahanan psikologis memengaruhi kinerja perawat selama epidemi COVID-19.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Jumlah total informasi yang dibutuhkan untuk suatu penelitian adalah populasi. Dalam studi ini, populasi terdiri dari semua perawat di Rumah Sakit Nurhayati Garut, yang berjumlah 108 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus karena akan menggunakan setiap orang dalam populasi sebagai responden. Baik sumber informasi primer maupun sekunder diambil dari penelitian ini. Berikut ini adalah penjelasan tentang bagaimana kuesioner, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data primer dari partisipan atau responden penelitian:

1. Sesi tanya jawab, yang terkadang dikenal sebagai wawancara, merupakan cara umum untuk mengumpulkan informasi secara lisan secara langsung antara pewawancara dan responden, yang memungkinkan identifikasi dilakukan.
2. Peneliti statistik sering menggunakan kuesioner, yang merupakan formulir tertulis dengan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya, untuk mengumpulkan informasi dari orang atau kelompok guna menyusun gambaran yang lengkap.
3. Dalam dokumentasi, Anda dapat menemukan catatan tentang pengamatan penulis terhadap keadaan kerja nyata di lokasi penelitian.

Melalui penggunaan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, data primer dikumpulkan langsung dari orang-orang yang diteliti. Informasi demografi partisipan (usia, jenis kelamin, dll.) merupakan bagian dari kumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, lama bekerja di Rumah Sakit Nurhayati, pendidikan terakhir, dan jabatan. Di sisi lain, data sekunder diperoleh dari catatan pemerintah yang tersedia untuk umum, Rumah Sakit Nurhayati, dan referensi dari literatur. Kuesioner dibagikan langsung oleh peneliti kepada para perawat di Puskesmas Tarogong dan diisi secara mandiri oleh mereka. Wawancara singkat mengenai kondisi ketahanan psikologis individu

Responden dan tim manajemen Rumah Sakit Nurhayati berpartisipasi dalam studi tentang dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Dekriptif Variabel

Berdasarkan total bobot nilai variabel *Individual Psychological Resilience* di Rumah Sakit Nurhayati, nilai total untuk variabel ini adalah 271,69, yang berada dalam rentang 270,6-351,6. Ini menunjukkan bahwa *Individual Psychological Resilience* perawat tergolong dalam kategori "baik," yang berarti mereka mampu melaksanakan tugas dengan cara yang optimal, tepat, dan maksimal. Jika dianalisis per item pernyataan pada indikator *Individual Psychological Resilience*, tanggapan responden dengan bobot nilai tertinggi adalah pada pernyataan nomor 12, yaitu "mampu menenangkan diri meskipun pasien merintih dan mengeluh kesakitan," dengan skor sebesar 343. Sementara itu, bobot nilai skor terendah pada variabel *Individual Psychological Resilience* terdapat pada item nomor 4, yaitu "tidak pernah timbul perasaan bosan," dengan skor sebesar 179.

Berdasarkan total bobot nilai variabel *emotional quotient* di Rumah Sakit Nurhayati, nilai sebesar 302,72 berada dalam rentang 270,6-351,6, menunjukkan bahwa *emotional quotient* perawat tergolong dalam kategori "baik." Ini berarti perawat dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan optimal, tepat, dan maksimal. Jika dilihat per item pernyataan pada indikator *emotional quotient*, tanggapan responden dengan bobot nilai tertinggi adalah pada pernyataan nomor 7, yaitu "mampu menghibur diri sendiri ketika menghadapi kesedihan," dengan skor sebesar 371. Sebaliknya, bobot nilai skor terendah terdapat pada item nomor 11, yaitu "memiliki semangat yang kuat dalam bekerja," dengan nilai sebesar 182.

Hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Nur Hayati sangat baik, dengan skor total 286,11, yang berada dalam rentang 270,6 hingga 351,6. Ini mengindikasikan bahwa perawat melakukan pekerjaannya dengan cara yang optimal, tepat, dan maksimal, menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Dalam analisis per item, pernyataan dengan skor tertinggi adalah nomor 11 tentang tanggung jawab atas tindakan, dengan bobot sebesar 323. Sebaliknya,

pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 10 mengenai kejelasan dan kemudahan instruksi dalam proses penyelesaian pekerjaan, dengan bobot sebesar 227.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan temuan output, tampaknya nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam kuesioner telah diperiksa dengan baik atau bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi atau kriteria kenormalan model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance (TOL) untuk variabel *Individual Psychological Resilience* dan *Emotional Quotient* adalah 0,433, yang melebihi 0,10, Selain itu, nilai VIF adalah 2,309, yang berarti di bawah 10.000. Hal ini membuktikan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa variabel independen Individual tidak berhubungan *Psychological Resilience* dan *Emotional Quotient*, sehingga model dapat dianggap valid tanpa masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Temuan Scatterplot menunjukkan bahwa plot pada sumbu Regresi Studentized Residual terdistribusi secara acak di atas dan di bawah nol. Jadi, tampaknya model tersebut tidak memiliki masalah dengan heteroskedastisitas, sehingga tidak ada indikasi ketidakakuratan atau dampak negatif pada hasil analisis regresi yang dilakukan.

Uji Analisis Jalur

Persamaan regresi sebelumnya menggambarkan hubungan antara dua variabel—variabel independen dan dependen. Inferensi berikut diperoleh dari persamaan ini:

- a. Nilai intersep atau konstanta variabel Y sebesar 16,223 artinya apabila variabel *Individual Psychological Resilience* (X1) dan *Emotional Quotient* (X2), nilai dari Kinerja Perawat (Y) konstan sebesar 16,223.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,876 berarti bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel *Individual Psychological Resilience*, dengan variabel lain tetap, akan meningkatkan nilai Kinerja Perawat sebesar 87,6%.

c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,522 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada variabel *Emotional Quotient*, dengan variabel lain tetap, akan menyebabkan peningkatan Kinerja Perawat sebesar 52,2%.

Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai korelasi R sebesar 0,797 menunjukkan bahwa hubungan antara Individual Psychological Resilience dan Emotional Quotient terhadap Kinerja Perawat adalah 79,7%. Menurut aturan untuk menafsirkan koefisien korelasi, hasil 0,797 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara Individual Psychological Resilience dan Emotional Quotient dengan Kinerja Perawat.

Nilai R-kuadrat yang tinggi sebesar 0,636 menunjukkan hubungan yang substansial; perubahan dalam kecerdasan emosional dan ketahanan psikologis individu mencakup 63,6% varians dalam kinerja perawat. Sisanya, 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kasmir (2017:189) menunjukkan bahwa "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja."

$$Y = 16,223 + 0,876 X1 + 0,552 X2$$

Variabel dependen dan hubungannya dengan faktor-faktor independen dapat dilihat dalam persamaan regresi. Dari persamaan ini dapat disimpulkan bahwa:

- Intercept* atau konstanta variabel *Y* sebesar 16,223 berarti bahwa jika variabel *Individual Psychological Resilience (X1)* dan *Emotional Quotient (X2)* tidak ada, nilai Kinerja Perawat (*Y*) akan tetap sebesar 16,223.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,876 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel *Individual Psychological Resilience*, dengan variabel lainnya tetap, akan menyebabkan peningkatan sebesar 87,6% pada Kinerja Perawat.
- Koefisien regresi untuk X2 adalah 0,522, yang menunjukkan bahwa jika nilai *Emotional Quotient* meningkat satu poin sementara variabel lainnya tetap konstan, maka variabel Kinerja Perawat diharapkan meningkat sebesar 52,2%.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh gabungan dari Individual Psychological Resilience dan Emotional Intelligence (variabel independen) terhadap Kinerja Perawat (variabel dependen). Berikut adalah perumusan hipotesis parsialnya:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh *Individual Psychological Resilience* terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Nurhayati Kabupaten Garut secara parsial.

$H_1: \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh *Individual Psychological Resilience* terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Nurhayati Kabupaten Garut secara parsial.

$H_0: \beta_2 \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat di RSUD Nurhayati Kabupaten Garut secara parsial.

Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat di RSUD Nurhayati Kabupaten Garut secara parsial.

$H_0: \beta_3 \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh Ketahanan Psikologis Individu dan Emosional terhadap Kinerja Perawat di RSUD Nurhayati Kabupaten Garut secara simultan.

Terdapat pengaruh Ketahanan Psikologis Individu dan Emosional terhadap Kinerja Perawat di RSUD Nurhayati Kabupaten Garut secara
 $H_1: \beta_2 \neq 0$: simultan. *Garut secara simultan.*

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka H_0 ditolak; sebaliknya jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, nilai Fhitung sebesar 25,303 dengan nilai sig. sebesar 0,000.

Untuk menentukan hasil pengujian hipotesis, nilai Fhitung dibandingkan dengan Ftabel (0,05;100-2-1) sebesar 2,695. Karena Fhitung (25,303) lebih besar dari Ftabel (2,695) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil Uji T

Ketahanan psikologis individu memiliki nilai-t sebesar 6,061 dan tingkat signifikansi 0,000. Kita dapat menolak H_0 dan menerima H_1 dengan membandingkan nilai-t terhitung (6,061) dengan nilai-t tabel (0,05; df) atau (0,05; 100-2-1) sebesar 1,98, dan dengan menggunakan nilai Sig sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Jadi, jelas bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh ketahanan psikologis individu mereka. Selain itu, Kecerdasan Emosional memiliki nilai-t terhitung sebesar 3,897 dan nilai-p sebesar 0,001. H_1 diterima sementara H_0 ditolak jika dibandingkan dengan nilai t tabel

sebesar 1,98 dan nilai Sig sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05. Kecerdasan Emosional juga berdampak signifikan terhadap kinerja perawat, menurut hal ini..

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Nurhayati Garut, lebih signifikan dibandingkan dengan resiliensi psikologis individu. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t sebesar 6,061, yang mengindikasikan bahwa perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu memahami dan mengendalikan emosinya dengan baik. Kemampuan ini menciptakan ketenangan saat bekerja, memungkinkan mereka untuk menangani tugas dan masalah dengan lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kinerja mereka. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan lebih memahami aturan pelayanan, dapat mengarahkan pasien dengan lebih baik, serta memberikan penjelasan yang lebih rinci dan jelas. Hal ini membuat pasien merasa lebih nyaman dan tidak merasa dipersulit dalam mendapatkan layanan kesehatan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diambil, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Manajemen Rumah Sakit Nur Hayati Garut perlu memperhatikan faktor-faktor individual psychological resilience perawat khususnya pada aspek yang masih menunjukkan persepsi cukup kurang seperti rasa jenuh atau bosan yang dirasakan perawat.
2. Manajemen Rumah sakit Nur Hayati Garut perlu memperhatikan emotional quotient perawat dengan memberikan dukungan pengertian, motivasi serta dukungan yang dapat menumbuhkan semangat kerja perawat.
3. Manajemen Rumah Sakit Nur Hayati Garut perlu melakukan survei mengenai kondisi psikologis dan emosi perawat serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mengganggu kondisi individual psychological resilience dan emotional quotient perawat di Rumah Sakit Nur Hayati Garut.
4. Manajemen Rumah Sakit Nur Hayati Garut perlu melakukan pengkajian berulang terhadap kondisi faktor-faktor yang mempengaruhi individual psychological resilience dan emotional quotient untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja

5. Manajemen Rumah Sakit Nur Hayati Garut menerapkan program-program manajemen untuk mencegah terganggunya individual psychological resilience dan emotional quotient perawat, baik secara organisasional melalui pengadaan rekreasi, konseling atau program kesehatan dan kebugaran untuk perawat dan terus mendorong perawat untuk menerapkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Hamzah. 2016, Skrining Fitokimia Tanaman Obat di Kabupaten Bima. Program Studi Pendidikan Kimia Jurusan Pendidikan MIPA STKIP Bima.
- Ariani, D. W. 2015. Relationship with supervisor and co-workers, psychological condition and employee engagement in the workplace. *Journal of Business and Management*, 4, 34-47.
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., De Jongh, B. & Stansfeld, S. 2016. Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych bulletin*, 40, 318-325.
- Chen, J., Li, J., Cao, B., Wang, F., Luo, L. & Xu, J. 2020. Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76, 163-173.
- Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Republik Indonesia 2020. Surat Edaran Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/II/0867/2020 Tahun 2020, Jakarta, Departemen Kesehatan Republik Indonesia,
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hapsari. (2012). *Strategi Manajemen Perubahan Untuk Mendukung Implementasi Sistem Informasi Rumah Sakit Studi Kasus: RSUD RAA Soewondo Pati*
- Hendriani, W 2018, *Resiliensi psikologis sebuah pengantar* (1st ed.), Kencana., Jakarta.
- Irawanto, D. W., Noermiyati & Primasari, D. 2015. The effect of occupational stress on work performance of female employees: Study in Indonesia. *Asia Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11, 336-345.
- Komite Penanganan Covid-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional. 2021. Peta Sebaran COVID-19 [Online]. Jakarta: Komite Penanganan COVID-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional. Diakses Dari: <https://covid19.go.id/petasebaran> [Diakses pada 1 Juli 2021].
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I. & Kaakinen, M. 2021. COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior*, 122, 106853.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suriana. 2014. Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). Artikel Penelitian. Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL Manual* (2nd ed., pp. 8-30).
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat

Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL

Tabel 4.15. Rekapitulasi Hasil Kuesioner *Individual Psychological Resilience*

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Saya tidak merasa kelelahan mental dan tidak merasa kurang terampil.	294	Baik
2	Saya mampu fokus saat mendengarkan instruksi dokter mengenai pemberian obat kepada pasien.	285	Baik
3	Meskipun banyak pekerjaan yang saya tangani, saya tidak merasa bosan dan tetap menjaga komunikasi dengan pasien.	319	Baik
4	Saat melakukan tugas perawatan, saya tidak pernah merasa bosan dengan pekerjaan rutin yang harus saya selesaikan.	179	Cukup Baik
5	Saya tidak akan merasa tersinggung jika menerima teguran atau kritik mengenai pekerjaan yang telah saya lakukan di ruangan.	187	Cukup Baik
6	Saya dapat menerima kritikan dan teguran saat bekerja.	183	Cukup Baik
7	Saat memberikan penyuluhan atau penjelasan tentang kesehatan kepada pasien dan keluarga, informasi yang saya sampaikan dapat mereka pahami dengan baik..	282	Baik
8	Memastikan bahwa pasien dan rekan kerja memahami apa yang saya katakan adalah sesuatu yang sangat saya kuasai.	280	Baik
9	Jika pasien yang telah lama dirawat masih belum pulih sepenuhnya, saya akan menganggap pekerjaan saya selesai.	284	Baik
10	Saat menghadapi keadaan kritis saya bersikap tenang	331	Baik
11	Saya merasa informasi saat penjelasan dan penyuluhan yang saya lakukan kepada pasien atau keluarga dapat dimenerti.	282	Baik
12	Saya mampu menenangkan diri meskipun menghadapi pasien yang merintih atau mengeluh kesakitan.	343	Baik
13	Saya berusaha mendengarkan setiap keluhan yang disampaikan oleh pasien.	283	Baik
Skor rata-rata		271,69	Baik

Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Kuesioner *Emotional Quotient*

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Saya dapat mengidentifikasi emosi yang sedang saya rasakan, seperti senang, sedih, marah, terharu, takut, benci, cinta, dan sebagainya.	315	Baik
2	Saya dapat mengekspresikan emosi saya dengan cara yang tepat dan sesuai..	319	Baik
3	Saya menyadari penyebab munculnya perasaan yang sedang saya alami, seperti senang, sedih, marah, terharu, takut, benci, cinta, dan sebagainya.	289	Baik
4	Saya menyadari bagaimana suasana hati saya mempengaruhi orang lain..	343	Baik
5	Saya menyadari situasi yang dapat menimbulkan pikiran negatif	304	Baik
6	Saya dapat mengendalikan emosi Ketika marah	365	Baik
7	Saya dapat menengani perasaan saya ketika sedih.	371	Baik
8	Saya bisa cepat pulih dari suasana hati yang buruk.	285	Baik
9	Saya tidak cepat tersinggung oleh kritik atau komentar	283	Baik

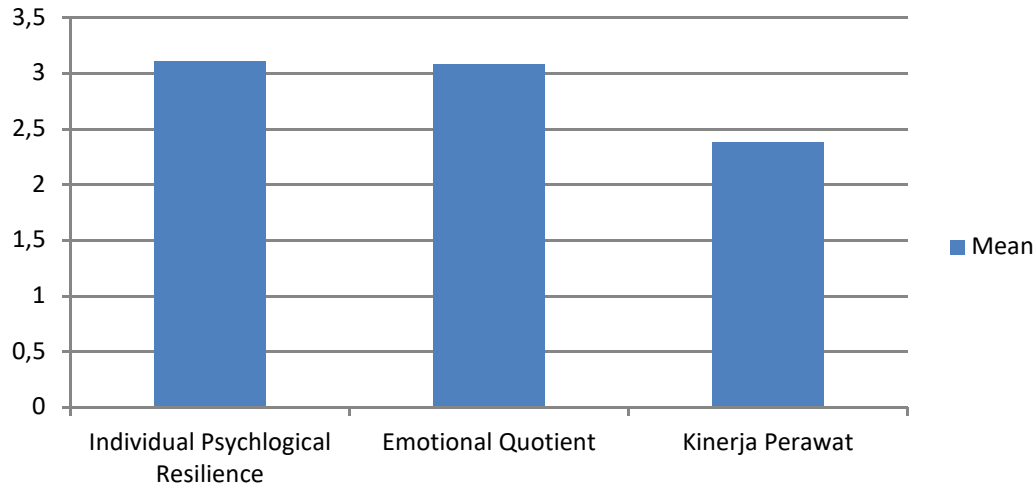
	orang lain tentang saya.		
10	Saya selalu bertindak hati-hati.	274	Baik
11	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	182	Baik
Skor rata-rata		302,72	Baik

Sumber: Pengolahan data 2022

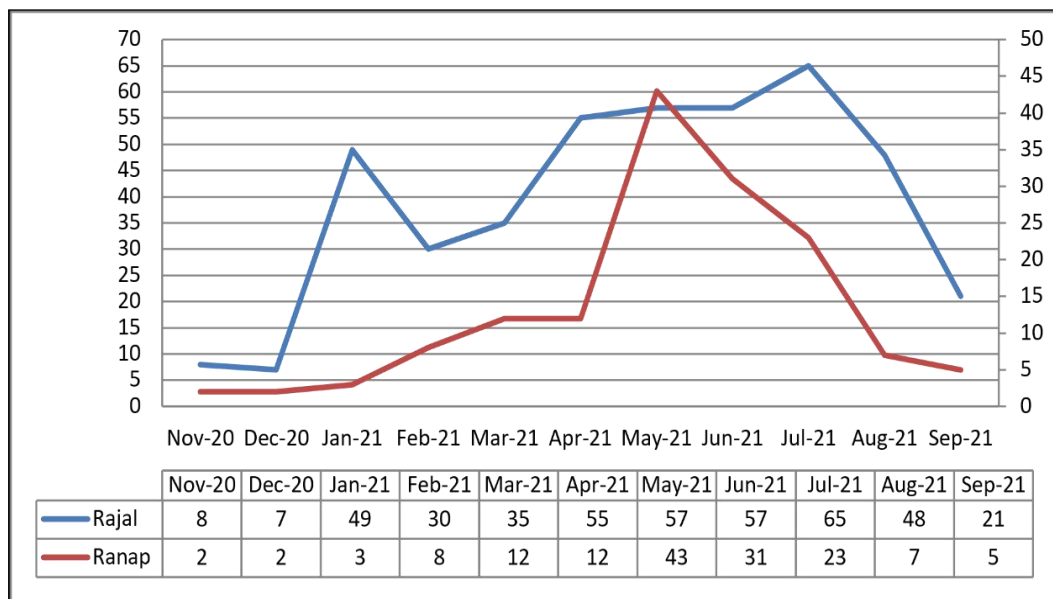
Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Perawat

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Melakukan pengkajian data pasien dengan akurat	287	Baik
2	Saya mempunyai uraian tugas dan tanggung jawab	297	Baik
3	Mampu melakukan pengumpulan data melalui wawancara, pemeriksaan fisik, pengamatan, serta pemeriksaan penunjang.	301	Baik
4	Rencana keperawatan disusun berdasarkan diagnosis keperawatan dan diurutkan sesuai dengan prioritas.	316	Baik
5	Saya selalu siap merespons ketika pasien membutuhkan bantuan dan mudah dihubungi.	293	Baik
6	Saya memperhatikan dengan saksama kebutuhan dan harapan setiap pasien saat memberikan layanan.	303	Baik
7	Saya mampu bekerja sama dengan tim kesehatan lainnya	266	Cukup Baik
8	Saya mendengarkan keluhan pasien dan keluarga pasien dengan baik	284	Baik
9	Saya merasa senang karena dapat memberikan pertolongan pada orang lain sesuai standar yang ditetapkan.	268	Baik
10	Instruksi yang diberikan dalam proses penyelesaian pekerjaan jelas dan mudah dipahami	227	Cukup Baik
11	Saya bertanggung jawab atas tindakan	323	Baik
12	Komponen evaluasi status kesehatan pasien meliputi aspek kognitif, afektif, perubahan fungsi tubuh, serta tanda dan gejala, dan biasanya dilakukan oleh atasan.	260	Cukup Baik
13	Evaluasi yang diadakan guna mengacu pada tujuan dan peraturan yang ditetapkan	301	Baik
14	Evaluasi mengenai pengetahuan pasien mengenai penjelasan dan arahan penyakitnya dan pengobatannya	292	Baik
15	Perawat mendapatkan <i>feedback</i> berupa gaji dan bonus yang sesuai dengan kompetensi mereka.	275	Baik
16	Perawat saat ini merupakan profesional terlatih yang saat ini telah menempuh pendidikan di sekolah keperawatan atau pernah menempuh pendidikan di masa lalu.	279	Baik
17	Saya senang memilih perawat sebagai pekerjaan saya.	292	Baik
Skor rata-rata		286,11	Baik

Mean



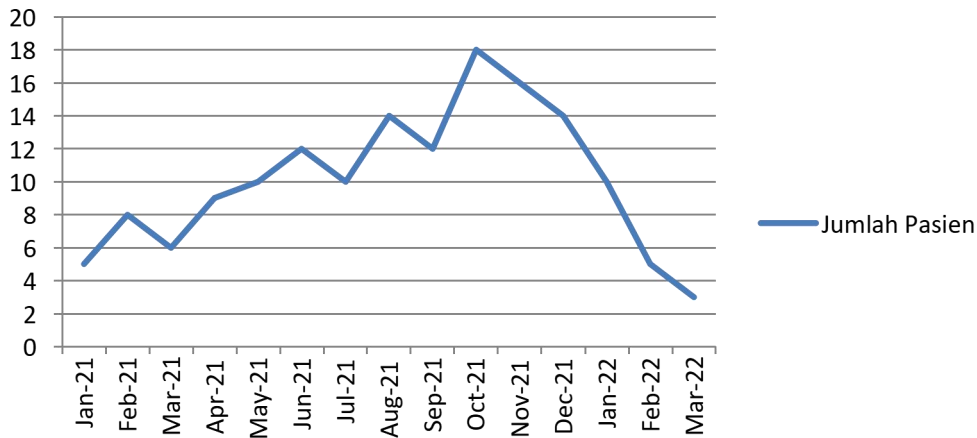
Gambar 1. Survey Awal Penelitian Variabel *Individual Psychological Resilience*, *Emotional Quotient* dan Kinerja Perawat



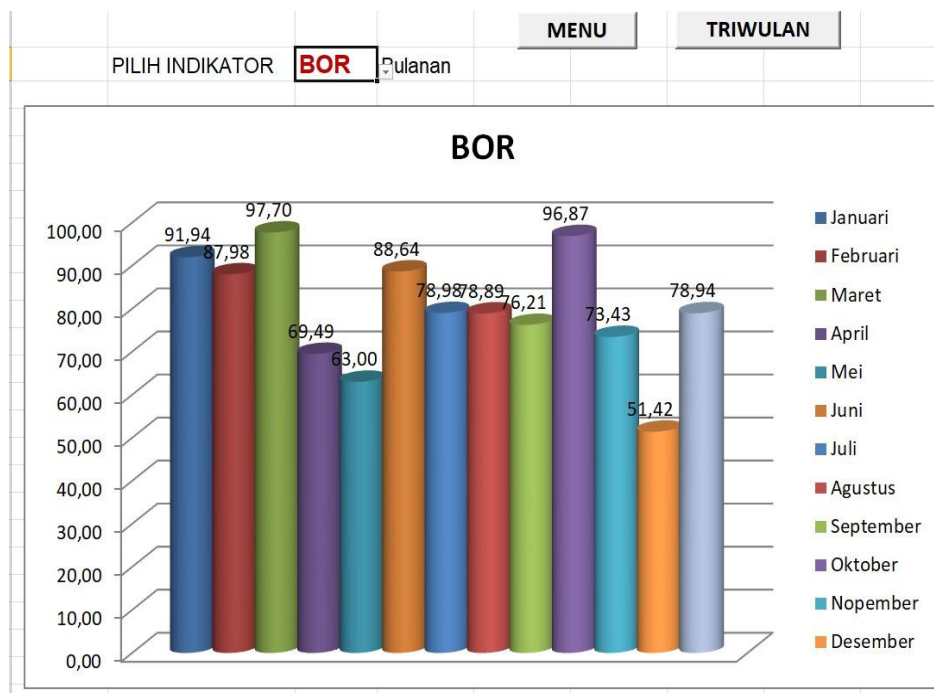
Gambar 1.3. Data Rajal dan Ranap Pasien COVID-119 di Rumah Sakit Nur Hayati Garut
 Sumber : Rumah Sakit Nur Hayati 2021

Periode Januari – Juni 2021 terdapat sekitar 50 orang tenaga kesehatan yang terpapar COVID-19 diakibatkan oleh menurunnya daya tahan tubuh, penggunaan APD yang tidak tepat, kelelahan, stress kerja yang signifikan pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Nur Hayati. Data perawat yang terpapar COVID-19 dapat dilihat pada gambar 1.4 dibawah ini :

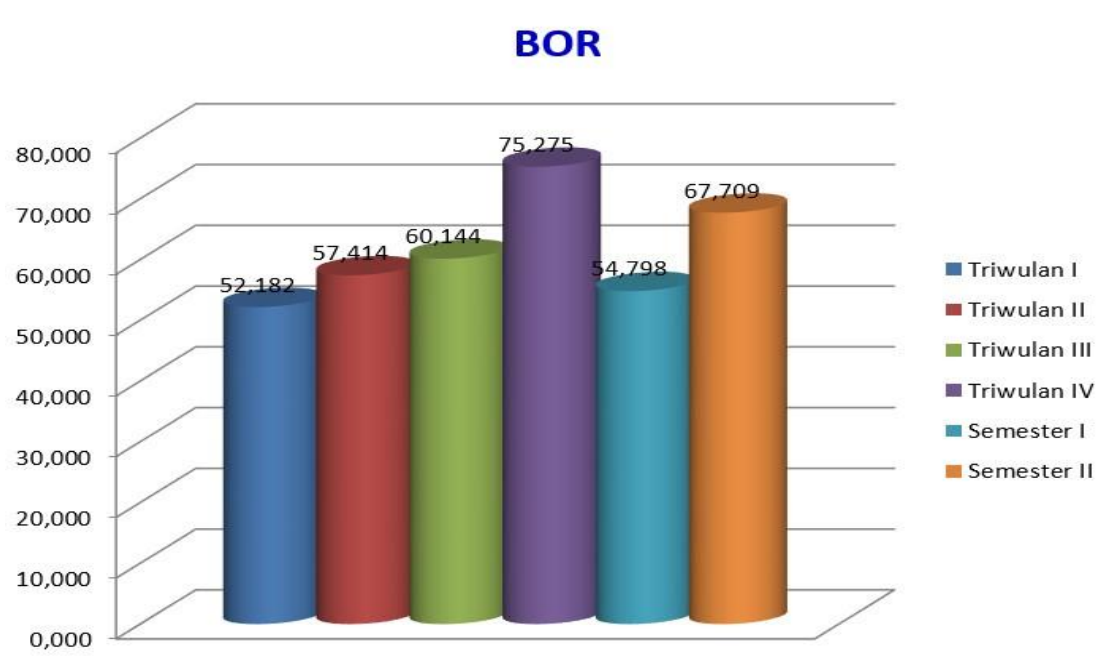
Jumlah Perawat Terpapar Covid-19



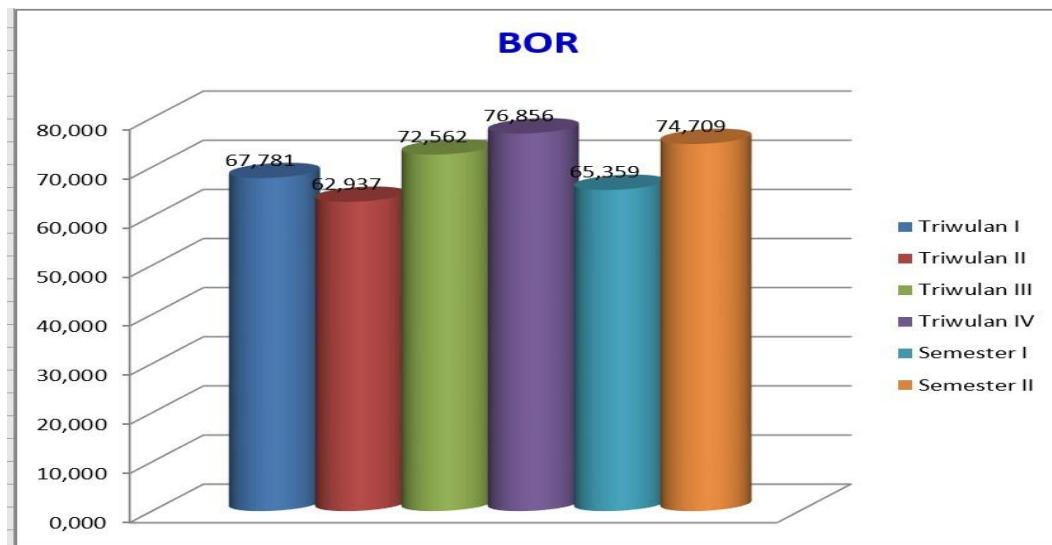
Gambar 1.4. Data Perawat Rumah Sakit Nur Hayati Garut yang Terpapar COVID-19
 Sumber : Data Kasus COVID-19 Rumah Sakit Nur Hayati 2022 dari casemix



Gambar 1.5. BOR Rumah Sakit Nur Hayati Tahun 2020
 Sumber: Data Rumah Sakit Nur Hayati 2



Gambar 1.6. BOR Rumah Sakit Nur Hayati Tahun 2021



Gambar 1.7. BOR Rumah Sakit Nur Hayati Tahun 2022

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	amount of instrument	Keputusan
Individual Psychological Resilience (X1)	0,851	12	Reliabel
Emotional Quotient (X2)	0,742	11	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,796	17	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 4.9 Skala Penilaian Kriteria

No	Skor	Kriteria Penilaian
1	108-194.4	Sangat tidak baik
2	194.5-280.8	Tidak Baik
3	280.9-367.3	Cukup
4	367.4-435.7	Baik
5	435.8-540.1	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 4.26 Hasil Pengujian Normalitas

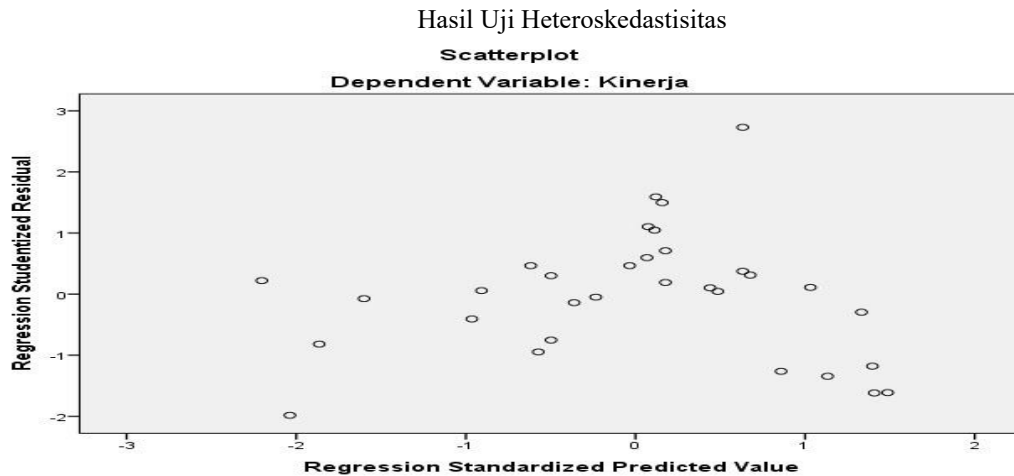
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,61902550
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,040
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	78,747	5,937		13,264	,000		
Individual Psychological Resilience	,057	,167	,046	,339	,736	,433	2,309
Emotional Quotient	-,835	,256	-,441	-3,258	,002	,433	2,309

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Pengolahan Data (2022)



Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,223	1,084		1,658	0,108
	Individual Psychological Resilience	0,876	,145	,680	6,061	0,000
	Emotional Quotient	0,552	,142	,437	3,897	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 4.29 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,636	,611	3,959

a. Predictors: (Constant), Emotional Quotient, Individual Psychological Resilience

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Tabel 4.30 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793,049	2	396,524	25,303	,000 ^b
	Residual	454,451	29	15,671		
	Total	1247,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Tabel 4.31 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,622	1,084		1,658	0,108
	Individual Psychological Resilience	0,876	,145	,680	6,061	0,000
	Emotional Quotient	0,552	,142	,437	3,897	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2022)