



PENGARUH KONFLIK DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA YANG SUDAH MENIKAH PADA RSUD DR. ADJIDARMO RANGKASBITUNG

Kris Dipayanti^{*)}, Indri Rahma Pertiwi^{**)}
Email : krisdy290208@yahoo.com

ABSTRAK

Pengaruh Konflik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Pada RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat wanita, dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah pada RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung. Metode yang digunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan sampel 52 responden, metode analisis dengan menghitung uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dan untuk uji klasiknya adalah uji normalitas, uji homogenitas dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh $Y = 3,154 + 0,273 (X_1) + 0,620 (X_2)$, dimana kinerja perawat (Y), konflik (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂) diuji menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat (Y) sebagai variabel dependen. Kemudian melalui uji koefisien determinasi menunjukkan R sebesar 0,863 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan kuat antara konflik dan kecerdasan emosional pada kinerja perawat. Koefisien determinasinya sebesar 0,745. Hal ini menunjukkan sebesar 74,5%, sedangkan 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan uji F diperoleh bahwa $F_{hitung} = 71,472$ dan setelah dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 10% menunjukkan $F_{tabel} = 2,41$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat karena $F_{hitung} (71,472) > F_{tabel} (2,41)$. Hasil penelitian ini disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Konflik (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) secara simultan terhadap Kinerja perawat (Y).

Kata kunci : Konflik, Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Perawat

ABSTRACT

This research aims to find out how big the influence of conflict and emotional intelligence on performance of women, and nurses who become objects in this research is a nurse married women at the Provincial Hospital Dr. Adjidarmo Rangkasbitung. The methods used to deskriptif with a quantitative approach, with a sample of 52 respondents, methods of analysis by calculating the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of multiple determination, t test and f test and for his classic test is a test of normality, test its homogeneity and test multikolinieritas. Based on the results of multiple regression analysis calculation obtained $3.154 + Y = 0.273 (X_1) + 0.620 (X_2)$, where the performance of nurses (Y), conflict (X₁) and emotional intelligence (X₂) were tested using t-test showed that the two independent variables significantly affect the performance of nurses (Y) as the dependent variable. Then the coefficient of determination R of 0.863 shows which means there is a strong and positive relationship between conflict and emotional intelligence on the performance of the nurses. Determinasinya coefficient of 0.745. This shows amounted to 74.5%, 25.5% are influenced by other factors not examined. Based on hypothesis testing that has been done by using the f test is obtained that the $F_{count} = 71.472$, and after should be referred with F_{table} on the significance of level 10% showed the $F_{table} = 2.41$, meaning there are influences a positive and significant between conflict and emotional intelligence on performance of nurses because of the $F_{count} (71.472) > F_{table} (2.41)$. The results of this research concluded there is a significant and positive influence on the Conflict between (X₁) and emotional intelligence (X₂) simultaneously on performance of nurses (Y)

Keywords: Conflict, emotional intelligence and performance of Nurses

**) dan **) Dosen Universitas Pamulang*



I. PENDAHULUAN.

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, emansipasi wanita bukanlah hal asing yang sering didengar. Kesejajaran kedudukan antara wanita dengan pria sudah tidak menjadi kendala bagi wanita untuk melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh pria seperti halnya mencari nafkah atau bekerja. Salah satu Instansi yang terdapat banyak sekali pekerja wanita yaitu di Bidang Kesehatan seperti di Rumah sakit.

Rumah sakit adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan yang sering dimanfaatkan oleh masyarakat dalam mencari bantuan terhadap permasalahan kesehatan. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Menurut UU RI No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan, tenaga kesehatan dikelompokkan sesuai keahlian yang dimiliki seperti tenaga medis, tenaga farmasi, tenaga keperawatan, tenaga masyarakat dan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan dan lain-lainnya yang menunjang dalam pemberian jasa kesehatan. Pelaksanaan prosedur rumah sakit adalah penerimaan pasien rawat inap, mempersiapkan pasien yang akan pulang, rujukan dan penggunaan alat medik dan keperawatan.

Berdasarkan besarnya jumlah perawat yang bertugas di rumah sakit, terlihat bahwa perawat memegang peranan yang sangat besar dalam bidang pelayanan kesehatan. Menurut pendapat Kepala Keperawatan RSUD Dr. Adjidarmo rangkasbitung rendahnya kinerja perawat wanita yang sudah menikah disebabkan adanya faktor konflik. Konflik yang dimaksud disini yaitu konflik mengenai antara konflik pekerjaan dengan keluarga. Konflik yang dialami wanita karir dan juga sekaligus sebagai ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab mengurus keluarganya. Hal ini seringkali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya dan hal ini akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan. Hal ini terutama berlaku pada wanita yang memiliki beban pekerjaan yang cukup tinggi serta bekerja dibawah tekanan.

Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi pada pegawai, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan sebagai perawat tidak mudah dilakukan oleh wanita yang telah menikah dan memiliki anak karena mereka dituntut untuk dapat menjalankan perannya sebaik mungkin sebagai pekerja dan juga ibu rumah tangga. Adanya tuntutan pekerjaan seperti jumlah jam kerja, beban kerja dan shift kerja secara positif sangat diasosiasikan dengan konflik peran ganda. Konflik peran ganda menimbulkan dampak negatif, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya, maupun bagi organisasi tempat dia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual di antaranya adalah menurunkan kinerja dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan dan ketidak harmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain.



Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung pada tanggal 06 Agustus 2018, diketahui bahwa konflik yang terjadi di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung tergolong tinggi sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Data Konflik Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Anda merasa terganggu waktunya bersama keluarga saat anda disuruh masuk saat libur	87	22	109
2.	Waktu kerja membuat anda tertekan	72	37	109
3.	Masalah dengan keluarga membuat anda tidak maksimal dalam bekerja, sehingga menimbulkan sikap yg tidak ramah terhadap pasien	95	14	109

Sumber: Hasil survai Bagian Keperawatan RSUD Dr. Adjidarmo, Rangkasbitung.

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang dilakukan kepada perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung, diketahui bahwa konflik peran ganda muncul ketika perawat wanita yang sudah menikah sering datang terlambat karena harus mengurus anak dan melakukan tugas ibu rumah tangga lainnya seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, mengurus anak dan mengurus keperluan suami pada pagi hari.

Waktu kerja membuat perawat tertekan, karena perawat wanita yang sudah menikah sulit untuk berkonsentrasi dengan kebutuhan pasien dan terkadang meninggalkan pasien dengan teman satu shift karena kondisi anak sedang rewel dan sakit di rumah. Perawat juga mengatakan bahwa ketika pulang ke rumah, perawat harus tetap mengerjakan pekerjaan rumah walaupun dengan sangat lelah, namun sebagai seorang ibu rumah tangga, pekerjaan rumah tangga akan selalu ada apalagi jika mempunyai anak kecil. Perawat pun sering menitipkan anak di TPA (Tempat Penitipan Anak). Sebagai seorang ibu, perawat merasa kasihan karena anaknya sering ditinggal dan sering merasa cemas jika kondisi anak sedang sakit dan sering meminta izin kepada kepala perawat untuk melihat anak di TPA.

Menurut pendapat Kepala Keperawatan RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung faktor kedua yang mempengaruhi kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung adalah kecerdasan emosional. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung pada tanggal 06 Agustus 2018, diketahui bahwa masalah Kecerdasan Emosional yang terjadi di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung tergolong tinggi sebagai berikut:

Tabel 1.2 : Data Kecerdasan Emosional Perawat Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah
1.	Perasaan emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, dan perbuatan ketika sedang bekerja	98	11	109
2.	Anda dapat berpikir jernih dan memusatkan perhatian pada apa yang sedang anda kerjakan saat anda dalam keadaan marah	13	96	109
3.	Anda dapat menjadi pendengar yang baik saat teman-teman anda yang sedang mengalami masalah	22	87	109

Sumber: Hasil Survai Bagian Keperawatan RSUD Dr. Adjidarmo, Rangkasbitung.



Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa perasaan emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, dan perbuatan ketika sedang bekerja, seperti penjelasan di atas bahawasannya jika para perawat mempunyai masalah pribadi di rumah , jika tidak ada sikap profesional dalam bekerja maka bisa berimbas pada prilaku dan sikap kurang ramah pada pasien. Perawat tidak dapat berpikir jernih dan memusatkan perhatian pada apa yang sedang anda kerjakan saat anda dalam keadaan marah, karena pengaruh ketidak fokusan terhadap peranannya sebagai seorang ibu rumah tangga di rumah dan sebagai pekerja di rumah sakit, sebagian besar mereka kurang profesional untuk bisa mengendalikan permasalahan dan emosinya lebih berperan besar berpengaruh terhadap prilaku perawat dan kurang bisa menjadi pendengar yang baik saat teman-teman anda yang sedang mengalami masalah, karena masalah emosi tadi.

Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perawat karena perawat merupakan pegawai rumah sakit yang kinerjanya banyak terlibat langsung dengan pasien. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia lima tahun, 80% berkembangnya sebelum delapan tahun dan hanya berkembang 20% sampai akhir batas remaja, sedangkan kecerdasan emosional dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung masih ditemukan banyak keluhan dari pasien/keluarga pasien tentang perawat yang kurang ramah saat berkomunikasi serta masih ada kecenderungan perawat bersikap emosional saat memberikan saran tentang kesehatan dan saat mendapat laporan keluhan dari pasiennya. Perawat juga sering bersikap emosional bahkan marah pada pasien kalau saran dan anjurannya tidak dilaksanakan oleh pasien.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Dr. Adjidarmo, Rangkasbitung yang berada di Jl. Iko Jatmiko No.1 Rangkasbitung, Lebak–Banten. Rumah sakit ini memiliki 9 layanan yaitu : instalasi laboratorium (24 jam), insttalisasi gizi, instalasi radiologi, instalasi CSSD dan laundry, instalasi pemeliharaan sarana RS (IPSRS), instalasi sanitasi, apotik/instalasi farmasi (24 jam), fisioterapi dan CT Scan. Respondem dalam penelitian ini adalah perawat wanita RSUD Dr. Adjidarmo, Rangkasbitung. Jumlah Perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung yaitu berjumlah 109 orang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Keperawatan RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung mengatakan bahwa kinerja perawat wanita yang sudah menikah tergolong rendah sebagai beriku :

Tabel 1.3 : Data Penilaian Kinerja Perawat RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung Bulan Juli - Desember Tahun 2017

No	Perilaku Kerja	Target	Bobot	Realisasi	Skor
1	Tanggung Jawab	80%	15%	50%	3,3%
2	Sikap Karyawan	85%	25%	35%	1,75%
3	Kedisiplinan	90%	25%	40%	2%
4	Kualitas Kerja	85%	10%	60%	6%
5	Kuantitas	75%	10%	50%	5%
6	Kerjasama	80%	15%	40%	2,67%
		Total	100%	Nilai pencapaian	20,72%

Sumber : Bagian Keperawatan RSUD Dr. Adjidarmo, Rangkasbitung



Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat wanita yang sudah menikah, rendahnya kinerja perawat juga dapat dilihat dari sikap dan perilaku perawat dalam bekerja. Sikap dan perilaku terkait dengan tugas perawat untuk memberikan edukasi dan konseling terhadap pasien maupun keluarga pasien. Seperti memberikan edukasi kepada pasien maupun keluarga tentang hal-hal yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan untuk pasien. Misalnya mengenai makanan atau tindakan yang diperbolehkan dan dilarang. Kenyataannya masih ada perawat yang tidak memberikan edukasi secara jelas kepada pasien maupun keluarga tentang hal-hal yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung tentang adanya beberapa perawat yang memiliki kinerja yang rendah, adanya konflik, rendahnya kecerdasan emosional, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Konflik dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh konflik terhadap kinerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung?
2. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung?
3. Seberapa besar pengaruh secara siltultan dari konflik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung?

II. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian atau riset di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung . Subyek penelitiannya adalah perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.

Penulis menggunakan metode penelitian diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta. Adapun populasi dalam penelitian adalah perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung yang berjumlah 109 perawat wanita yang sudah menikah.

Teknik sampling untuk penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling* dimana metode penarikan sampel dilakukan dengan cara acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Menggunakan rumus slovin dengan kesalahan 10%. Metode pengumpulan data melalui studi pustaka (*library research*) dan studi lapangan (*field research*). Untuk memperoleh data yang relevan, akurat dan reliable dalam penelitian ini menggunakan dua macam sumber data yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: usia, masa kerja dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
D3 Keperawatan	40	77 %
S1 Keperawatan	12	23 %
Jumlah	52	100 %

(Sumber : Data Primer 2018)

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini responden dengan jumlah terbesar adalah lulusan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 40 orang atau 77% dan lulusan S1 Keperawatan sebanyak 12 orang atau 23%. Berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung mengenyam pendidikan sampai dengan D3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi perawat wanita RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung berpendidikan D3 Keperawatan (77%).

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Presentase
20 -30 Tahun	14	27%
31 – 40 Tahun	38	73%
≥ 40 Tahun	-	-
Jumlah	52	100%

(Sumber : Data Primer 2018)

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui sebanyak 27% atau 14 orang berusia antara 20-30 tahun, 73% atau 38 orang berusia antara 31-40 tahun dan tidak ada perawat wanita yang di atas usia 40 tahun. Seperti yang tertera pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung sebagian besar berusia antara 31-40 tahun.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1 – 5 Tahun	29	56%
6 – 10 Tahun	18	35%
≥ 11 Tahun	5	9%
Jumlah	52	100%

(Sumber : Data Primer 2018)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebesar 56% perawat wanita bekerja selama 1 – 5 Tahun. Perawat wanita yang bekerja antara 6 sampai 10 tahun adalah 18 orang atau 35% dan perawat wanita yang bekerja di atas 11 Tahun adalah 5 orang atau 9%.



B. Hasil Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Konflik

Tabel 3.4 : Perhitungan Responden pada Variabel Konflik

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Total	Rata2	KET
		5	4	3	2	1		Skor	Skor	
Konflik Berdasarkan Waktu										
1	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga.	20	29	2	1	0	52	224	4,48	ST
2	Saya memiliki sedikit waktu untuk mendukung karir suami saya.	34	17	0	1	0	52	240	4,8	ST
3	Saya menggunakan hari libur untuk bekerja.	17	32	2	1	0	52	221	4,42	ST
F		71	78	4	3	0	156	685	4,57	ST
%		46	50	2	2	0	100			
Konflik Berdasarkan Tekanan										
4	Mendapat keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani sekarang.	27	24	0	1	0	52	233	4,66	ST
5	Menjadi wanita karir membuat saya menjadi tidak maksimal terkait dengan peran sebagai orang tua.	29	19	3	1	0	52	232	4,64	ST
6	Keluarga saya merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri.	35	16	0	1	0	52	241	4,82	ST
7	Karir menjadikan saya merasa lelah saat memberikan waktu untuk suami.	29	22	0	1	0	52	235	4,7	ST
F		120	81	3	4	0	208	941	4,7	ST
%		57,70	38,94	1,44	1,92	0	100			
Konflik Berdasarkan Perilaku										
8	Permasalahan dalam keluarga saya memengaruhi produktivitas dalam bekerja.	25	25	1	1	0	52	230	4,6	ST
9	Kurang sabar dalam melayani pasien.	19	31	1	1	0	52	224	4,48	ST
10	Dampak yang ditimbulkan dari masalah pekerjaan seringkali memicu kemarahan terhadap anak.	30	17	4	1	0	52	232	4,64	ST
F		74	73	6	3	0	156	686	4,57	ST
%		47,43	46,80	3,85	1,92	0	100			
Total Jawaban		265	232	13	10	0	520			
Persentase Jawaban (%)		51%	44,6%	2,5%	1,9%	0%	100%	Rata2	4,62	ST

(Sumber : Data Primer 2018)



Berdasarkan data tabel di atas, rata-rata skor konflik sebesar 4,62 masuk pada interval 3,40-4,19 dengan interpretasi **sangat tinggi** yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa terhadap konflik yang terjadi pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.

2. Deskripsi Kecerdasan Emosional

Tabel 3.5 Perhitungan Responden pada Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Total Skor	Rata2 Skor	KET
		5	4	3	2	1				
Kesadaran emosi diri										
1	Saat melakukan pekerjaan, saya kurang merasa percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki.	5	44	2	1	0	52	209	4,18	B
2	Menyadari bahwa perasaan emosional dapat memengaruhi pikiran, perkataan dan perbuatan ketika sedang bekerja.	4	45	1	2	0	52	208	4,16	B
F		9	89	3	3	0	104	417	4,17	B
%		8	86	3	3	0	100			
Pengelolaan Diri										
3	Saya belum mengetahui kelebihan yang ada pada diri saya ketika sedang menghadapi masalah.	11	38	1	2	0	52	214	4,28	SB
4	Belum bisa mengenali perasaan saya ketika mengalami perubahan suasana hati.	10	38	3	1	0	52	213	4,26	SB
5	Saya tidak bisa sangat tenang meskipun dalam kondisi sangat marah dengan orang lain.	7	42	0	3	0	52	209	4,18	B
6	Saat mengalami kegagalan, saya mudah putus asa.	6	42	2	2	0	52	208	4,16	B
7	Jika sedang dalam keadaan marah, saya tidak dapat berpikir jernih dan memusatkan perhatian pada apa yang sedang saya kerjakan.	4	45	3	0	0	52	209	4,18	B
F		38	205	9	8	0	260	1053	4,21	SB
%		14,62	78,9	3,46	3,1	0	100			
Kesadaran Sosial										
8	Saya kurang bisa perhatikan isyarat-isyarat emosi dari rekan kerja dan sulit untuk membantu.	5	43	4	0	0	52	209	4,18	B
9	Kurang dalam membangun dan memelihara hubungan informal dengan rekan kerja atas dasar rasa saling percaya dan kebersamaan.	6	42	3	1	0	52	209	4,18	B
10	Saya belum dapat menjadi pendengar yang baik saat teman-teman saya sedang berkeluh kesah.	6	40	5	1	0	52	207	4,14	B
F		17	125	12	2	0	156	625	4,16	B
%		43,3	50,1	3,85	1,92	0	100			
Total Jawaban		64	419	24	13	0	520			
Persentase Jawaban (%)		12,31 %	80,58 %	4,61 %	2,5%	0%	100%	Rata2	4,19	B

(Sumber : Data Primer 2018)



Berdasarkan data tabel di atas untuk penilaian responden atas pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X2), yang menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (12,31% + 80,58% + 4,61% + 2,5% + 0%) = 100% dengan rata - rata skor 4,19 termasuk pada tabel 3.4 untuk rentang skala 3.40 - 4.19 dengan kriteria **baik**. Maka untuk lebih baik lagi Kecerdasan Emosional di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung perlu ditingkatkan lagi.

3. Deskripsi Kinerja Perawat

Tabel 3.6. : Perhitungan Responden pada Variabel Kinerja Perawat

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Total	Rata2	KET
		5	4	3	2	1		Skor	Skor	
Kuantitas Pekerjaan										
1	Belum mampu menggunakan peralatan medis dengan baik sesuai prosedur.	3	46	2	1	0	52	207	4,14	B
2	Proses kerja yang saya lakukan belum sesuai dengan standar operasi prosedur kerja.	9	40	2	0	1	52	212	4,24	SB
F		12	86	4	1	1	104	316	4,19	B
%		11,54	82,7	3,85	0,96	0,96	100			
Kualitas Pekerjaan										
3	Kurang tepat waktu dalam menangani pasien	7	40	3	2	0	52	208	4,16	B
4	Belum siap saat pasien datang.	6	43	1	2	0	52	209	4,18	B
F		13	83	4	4	0	104	417	4,17	B
%		12,5	80	3,9	3,9	0	100			
Ketepatan Waktu										
5	Belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan prosedur yang ditentukan.	7	42	2	1	0	52	211	4,22	SB
6	Belum bisa menggunakan waktu kerja seefektif mungkin dalam menangani pekerjaan.	5	43	2	2	0	52	207	4,14	B
F		12	85	4	3	0	104	418	4,18	B
%		11,54	82	3,85	2,88	0	100			
Kehadiran										
7	Kurang hadir tepat waktu	4	46	1	0	1	52	208	4,16	B
8	Absen ketika jam kerja.	6	42	3	1	0	52	209	4,18	B
F		10	88	4	1	1	104	417	4,17	B
%		9	85	4	1	1	100			
Kemampuan Kerjasama										
9	Belum mampu bekerjasama dengan rekan kerja	11	37	3	0	1	52	213	4,26	SB
10	Jika rekan kerja sedang kesulitan saya kurang siap membantu.	9	38	4	1	0	52	211	4,22	SB
F		20	75	7	1	1	104	424	4,24	SB
%		19	72	7	1	1	100			
Total Jawaban		67	417	23	10	3	520			
Persentase Jawaban (%)		13%	80%	4,4%	2%	0,6%	100%	Rata2	4,19	B

(Sumber : Data Primer 2018)

Berdasarkan tabel di atas, penilaian responden atas pernyataan pada variabel Kinerja Perawat (y), yang menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar $(13\% + 80\% + 4,4\% + 2\% + 0,6\%) = 100\%$ dengan rata-rata skor 4,19 untuk rentang skala 3.40 - 4.19 dengan kriteria **baik**.

C. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Pada program SPSS 20 teknik pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan taraf signifikansi 0,1

a. Uji Validitas Variabel Konflik

Tabel 3.7 : Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X1_1	0,821	0,2329	Valid
X1_2	0,797	0,2329	Valid
X1_3	0,808	0,2329	Valid
X1_4	0,852	0,2329	Valid
X1_5	0,895	0,2329	Valid
X1_6	0,712	0,2329	Valid
X1_7	0,883	0,2329	Valid
X1_8	0,900	0,2329	Valid
X1_9	0,814	0,2329	Valid
X1_10	0,794	0,2329	Valid

Keseluruhan variable konflik mendapat nilai rhitung > rtabel, dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Validitas Kecerdasan Emosional Variabel (X2)

Tabel 3.8 : Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X2_1	0,779	0,2329	Valid
X2_2	0,782	0,2329	Valid
X2_3	0,753	0,2329	Valid
X2_4	0,734	0,2329	Valid
X2_5	0,771	0,2329	Valid
X2_6	0,778	0,2329	Valid
X2_7	0,571	0,2329	Valid
X2_8	0,627	0,2329	Valid
X2_9	0,624	0,2329	Valid
X2_10	0,797	0,2329	Valid

Keseluruhan variable kecerdasan emosional mendapat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

c. Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

Tabel 3.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y_1	0,788	0,2329	Valid
Y_2	0,859	0,2329	Valid
Y_3	0,747	0,2329	Valid
Y_4	0,755	0,2329	Valid
Y_5	0,753	0,2329	Valid
Y_6	0,672	0,2329	Valid
Y_7	0,729	0,2329	Valid
Y_8	0,754	0,2329	Valid
Y_9	0,773	0,2329	Valid
Y_10	0,649	0,2329	Valid



Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas kinerja perawat menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach* dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*. Setelah dilakukan pengujian menggunakan *SPSS 20* maka didapatkan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3.10 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Standar Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0,949	0,60	Reliabel
X2	0,898	0,60	Reliabel
Y	0,910	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil uji reliabilitas data primer dengan SPSS 20

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.11 : Hasil Pengujian Uji Normalitas Kolmogrov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,07560803
Most Extreme	Absolute	,090
Differences	Positive	,051
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,646
Asymp. Sig. (2-tailed)		,798

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,798. Karena signifikansi lebih dari 0,1 ($0,798 > 0,1$), maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Homogenitas

Tabel 3.12 : Hasil Pengujian Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,279	11	38	,003

Sumber : output data olahan SPSS 20

Dari hasil di atas dapat diketahui signifikansi sebesar 0,003 karena signifikansi lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel X1, X2 dan Y mempunyai varian sama. Angka Levene Statistic menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

Tabel 3.13 : Hasil Pengujian Uji Homogenitas

ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	510,128	13	39,241	6,823	,000
Within Groups	218,545	38	5,751		
Total	728,673	51			

Sumber : output data olahan SPSS 20

Dari penghitungan data diatas diperoleh F hitung 6,823 dan dari grafik daftar distribusi F dengan $df1 = k - 1 + 3 - 1 = 2$, $df2 = n - k = 52 - 3 = 49$, diperoleh F_{tabel} sebesar 2,41. Maka jika F hitung < Tabel F hitung. Hal ini berarti data variabel X1 , X2 dan Y homogen

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 3.14 : Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,154	3,183		,991	,327		
X1	,273	,084	,350	3,250	,002	,449	2,226
X2	,620	,117	,571	5,299	,000	,449	2,226

a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance value* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dari tabel 4.34 Terlihat bahwa nilai tolerance value lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas.

D. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Hasil uji statistik menggunakan SPSS 20 dapat interpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3.15 : Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,154	3,183		,991	,327
KONFLIK	,273	,084	,350	3,250	,002
KECERDASAN EMOSIONAL	,620	,117	,571	5,299	,000

Berdasarkan tabel di atas hasil SPSS versi 20 diatas, dapat dirumuskan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 3,154 + 0,273 (X1) + 0,620 (X2)$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,154 artinya meski tanpa adanya pengaruh variabel konflik (X1) dan kecerdasan emosional (X2), maka perawat tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 3,154.
2. Variabel Konflik berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,273 artinya bahwa setiap kenaikan konflik (X1) sebesar satu-satuan, maka kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,273 dengan asumsi konflik (X1) dianggap konstan.
3. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,620 artinya bahwa setiap kenaikan kecerdasan emosional (X2) sebesar satu-satuan, maka kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,620 dengan asumsi kecerdasan emosional (X2) dianggap konstan.



E. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 3.16 : Hasil Uji Korelasi

Correlations		KONFLIK	KECERDASAN EMOSIONAL	KINERJA PERAWAT
KONFLIK	Pearson Correlation	1	,742**	,774**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	52	52	52
KECERDASAN EMOSIONAL	Pearson Correlation	,774**	1	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	52	52	52
KINERJA PERAWAT	Pearson Correlation	,774**	,830**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas untuk hubungan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,1$,maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja perawat (Y) terdapat hubungan korelasi positif antara konflik dan kecerdasan Emosional terhadap kinerja perawat. Sesuai tabel 4.23 Pearson correlation untuk Konflik dengan Kinerja Perawat sebesar 0,774 yang termasuk kategori **kuat**. Sedangkan untuk Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat sebesar 0,830 yang termasuk kategori **sangat kuat**.

F. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,598	,590	2,629

a Predictors: (Constant), KONFLIK

Sumber : output data olahan SPSS 20

Nilai Koefisien R Determinasi R Square sebesar 0,598. Data tersebut mengindikasikan bahwa Konflik terhadap Kinerja Perawat memberikan kontribusi sebesar 59,8%.

Tabel 3.17 : Hasil Uji Kofisien Determinasi Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,690	,683	2,311

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL

Sumber : output data olahan SPSS 20

Nilai Koefisien R Determinasi R Square sebesar 0,690. Data tersebut mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat memberikan kontribusi sebesar 69%.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,734	2,118

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KONFLIK

Berdasarkan output diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Koefisien R sebesar 0,863 Artinya korelasi X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,863 antara variabel konflik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat.
2. Nilai Koefisien R Determinasi R Square sebesar 0,745. Data tersebut mengindikasikan bahwa konflik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat memberikan kontribusi sebesar 74,5%. Sisanya sebesar 25,5% disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

G. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.16 : Hasil Pengujian Uji t Variabel Konflik (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,444	3,131		4,294	,000
KONFLIK	,604	,070	,774	8,632	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber : output data olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel di atas pada variabel konflik (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 8,632 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat kebebasan (dk) = $n - k = 52 - 3 = 49$ adalah sebesar 1,676. Dengan melakukan perbandingan yaitu t_{hitung} (8,632) > t_{tabel} (1,676) sehingga jatuh pada daerah penerimaan H_a (H_a diterima, H_o ditolak). Serta dilihat pada di atas dapat dilihat pula angka signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Tabel 3.17 : Hasil Pengujian Uji t Variabel Kecerdasan Emosional (X2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,926	3,464		1,133	,263
KECERDASAN EMOSIONAL	,903	,086	,830	10,542	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber : output data olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel di atas pada variabel kecerdasan emosional (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 10,542 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat kebebasan (dk) = $n - k = 52 - 3 = 49$ adalah sebesar 1,676. Dengan melakukan perbandingan yaitu T_{hitung} (10,542) > T_{tabel} (1,676) sehingga jatuh pada daerah penerimaan H_a (H_a diterima, H_o ditolak). Serta dilihat pada tabel di atas dapat dilihat pula angka signifikansi yaitu ($0,000 < 0,1$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Tabel 3.18 : Hasil Pengujian Uji t Konflik dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,154	3,183		,991	,327
KONFLIK	,273	,084	,350	3,250	,002
KECERDASAN EMOSIONAL	,620	,117	,571	5,299	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Berdasarkan tabel di atas pada variabel konflik (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,250 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat kebebasan ($dk = n - k = 52 - 3 = 49$) adalah sebesar 1,676. Dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} (3,250) > t_{tabel} (1,676)$ sehingga jatuh pada daerah penerimaan H_a (H_a diterima, H_o ditolak).

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas pada variabel kecerdasan emosional (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,299 sedangkan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat kebebasan ($dk = n - k = 52 - 3 = 49$) adalah sebesar 1,676. Dengan melakukan perbandingan yaitu $T_{hitung} (5,299) > T_{tabel} (1,676)$ sehingga jatuh pada daerah penerimaan H_a (H_a diterima, H_o ditolak). Serta dilihat pada tabel 4.29 diatas dapat dilihat pula angka signifikansi yaitu ($0,000 < 0,1$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

b. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable promosi penjualan dan *personal selling* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel keputusan pembelian. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,1. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Output hasil uji f dengan SPSS sebagai berikut :

Tabel 3.19 : Hasil Pengujian Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	640,957	2	320,479	71,472	,000 ^b
Residual	219,716	49	4,484		
Total	860,673	51			

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KONFLIK

Sumber : output data olahan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 71,472 sedangkan pada F_{tabel} dengan signifikansi 10% dan $df1 = k - 1 + 3 - 1 = 2$, $df2 = n - k = 52 - 3 = 49$, diperoleh F_{tabel} sebesar 2,41. Dengan kondisi dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($71,472 > 2,41$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,1$ ($0,000 < 0,1$)), maka

dapat diambil kesimpulan adalah H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel konflik dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai “konflik dan kecerdasan Emosional terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung”, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara konflik terhadap kinerja perawat dengan hasil $Y = 3,154 + 0,273 (X1)$, konflik dengan kinerja perawat sebesar 0,774 yang termasuk kategori **sangat kuat**, konflik terhadap kinerja perawat memberikan kontribusi sebesar 59,8%, dimana hasil t_{hitung} sebesar 8,632 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} (8,632) > (1,676)$ dan signifikansi $(0,000) < (0,1)$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari konflik (X1) terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dengan hasil $Y = 3,154 + 0,620 (X2)$, kecerdasan emosional dengan kinerja perawat sebesar 0,830 yang termasuk kategori **sangat kuat**, kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat memberikan kontribusi sebesar 69%, dimana hasil t_{hitung} sebesar 10,542 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} (10,542) > (1,676)$ dan signifikansi $(0,000) < (0,1)$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis F yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 20, dimana hasil $F_{hitung} (71,472) > F_{tabel} (2,41)$ dan signifikansi dari konflik (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja perawat (Y) secara bersama-sama (simultan) pada RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,745 yang menunjukkan bahwa 74,5% perubahan terjadi pada kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen konflik (X1) dan kecerdasan emosional (X2) sedangkan sisanya 25,5% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang belum diketahui dan tidak diteliti didalam penelitian ini. Karena nilai R^2 diatas 50% atau cenderung mendekati nilai 1 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel –variabel independen dalam menjelaskan variabel –variabel cukup mewakili.

B. Saran

Setelah ditarik kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka disampaikan saran-saran sebagai pertimbangan di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung sebagai berikut :



1. Dari hasil pembahasan, perusahaan perlu memperhatikan lagi perawat agar dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sedikit waktunya untuk keluarga dikarenakan waktu libur digunakan untuk bekerja sehingga terjadilah konflik yang terjadi pada RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
2. Dari hasil pembahasan, perusahaan perlu memperhatikan lagi perawat supaya bisa mengelola diri dalam mengatur emosi, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden bahwa perasaan emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan dan perbuatan ketika sedang bekerja, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan pada RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
3. Dari hasil pembahasan, perusahaan perlu meningkatkan kinerja perawat supaya lebih baik lagi dalam hal waktu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden bahwa pegawai masih banyak yang absen saat jam kerja dan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan prosedur yang telah ditentukan.
4. Pengaruh konflik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah sebesar 74,5%, hal ini menunjukkan bahwa kondisi variabel bebas harus ditingkatkan lagi walaupun sudah cukup baik hasilnya namun belum optimal. Oleh karena itu disarankan pada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah sub indikator pernyataan dan jumlah responden penelitian. Disamping itu, bisa juga dilakukan dengan menambah jumlah variabel bebas yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Liang. 2010. "Pengantar Manajemen". Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adekola, B. (2010). *Interferences Between Work And Family Among Male And Female Executives In Nigeria*. *African Journal of Business Management*, 4(6), 1069-1077.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, George., and Snell, scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Efendi, V.A. & Sutanto, E.M., 2013. Pengaruh faktor-faktor pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra. *AGORA*, 1(1).
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, Imam. 2010. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J.H. and Nicholas J. Beutell. 2013. Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. *Acamedy of Management Review*.
- Goleman, Daniel. 2012. *Kecerdasan Emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*(Alih bahasa: T. Hermaya). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.



- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah dan Mukaram. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Malhotra, Naresh K. (2009). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Jilid 1*. Jakarta: PT Index.
- Nurita, Meta. 2012. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Prawirosentono, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Scannel, Mary. (2010). *The Big Book of Conflict Resolution Games*. United States of America: McGraw – Hill Companies, Inc.
- Santoso, Singgih. 2012. *Paduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual&SPSS*. Jakarta, Prenadaamedia Group. 2010.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. *Emotional intelligence and regulation of feelings the construction (2010) Applied & preventive Psychology*. Cambridge University Press. Printed in the USA.
- Sudjana, Nana. 2012. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Timpe, A. Dale. 2010. *Kinerja Sari Ilmu dan Segi Manajemen. Bisnis*. Jakarta: Elex Media komputindo.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Wolfman, B.S., 2010. *Peran kaum wanita: Bagaimana menjadi cukup dan seimbang dalam aneka peran*. Yogyakarta: Kanisius.