

# HUBUNGAN KEMATANGAN EMOSI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG PERAWATAN

---

Rokhmatul Hikmat\*Zahrotul Laily Luthfiyani\*\*

---

## ABSTRAK

Kematangan emosi merupakan kemampuan individu untuk dapat mengendalikan emosi serta mengontrol diri secara sadar, menekankan pengekspresian, tidak meledakkan emosi, menilai situasi secara kritis dan mampu memiliki reaksi emosional secara stabil. Kematangan emosi yang baik dapat mempengaruhi kinerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa hubungan kematangan emosi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan Rumah Sakit Ciremai Kota Cirebon. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif non eksperimental dengan rancangan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* terhadap 22 perawat pelaksana yang diambil secara total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Analisa dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan tehnik analisis korelasi *chi square*. Hasil penelitian diperoleh 22 responden dengan kematangan emosi kurang sebanyak 8 orang. Dari 8 orang tersebut 87,5% mempunyai kinerja kurang dan 12,5% mempunyai kinerja baik. Sedangkan 14 orang responden tingkat kematangan emosinya baik, dari 14 orang tersebut 21,4% mempunyai kinerja kurang dan 78,6% mempunyai kematangan emosi dan kinerja yang baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* didapatkan  $p \text{ value} = 0,006 < 0,05$  berarti  $H_0$  gagal ditolak, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kematangan emosi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan Rumah Sakit Ciremai Kota Cirebon.

**Kata Kunci** : Kematangan Emosi, Kinerja Perawat Pelaksana

## ABSTRACT

Emotion maturity represent ability of individual to can control emotion and also controlling x'self consciously, emphasizing expression do not explode emotion, assessing situation critically and can owning reaction emotional stablely.good Emotion maturity can influence performance nurse of executor in giving service of treatment. Target of this research to analyse Emotion maturity relation with performance nurse of executor in treatment room of ciremai hospital in town of cirebon. Research type the used is quantitative non eksperimental with research device descriptive of correlation with approach sectional cross to 22 nurse of executor which taken totally sampling. The research instrument used in this research is a questionnaire. The analysis was conducted to find out the correlation between independent variable and dependent variable used chi square correlation analysis technique.

Result of research in obtaining 22 responder with emotion maturity less counted 8 people, From 8 people 87,5% having performance less and 12,5% having good performance. While 14 responder people good emotion maturity level, from 14 people 21,4% having performance less and 78,6% having emotion maturity and good performance . Result of statistical test by using square chi in can  $p \text{ value} = 0,006 < 0,05$  meaning  $H_0$  fail to be refused, this matter indicating that there is relation between emotion maturity with nurse performance executor in treatment room of ciremai hospital in town of cirebon

**Keyword** : Maturity Emotion, Performance Nurse of Executor

\*Staff Pengajar Program Studi S1 Keperawatan STIKes Cirebon

\*\*Alumni Program Studi S1 Keperawatan STIKes Cirebon

## PENDAHULUAN

Pelayanan di Rumah Sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multidisiplin termasuk tim keperawatan. Mutu pelayanan keperawatan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan, bahkan menjadi salah satu faktor penentu citra Rumah Sakit di mata masyarakat. Hal ini terjadi karena keperawatan merupakan kelompok profesi dengan jumlah terbanyak, paling depan, terdekat dengan pasien maupun masyarakat dan merupakan anggota tim kesehatan yang menghadapi masalah klien selama 24 jam.<sup>1</sup>

Tim pelayanan keperawatan memberikan pelayanan kepada klien sesuai dengan etika profesi dan standar yang ditetapkan, agar pelayanan keperawatan yang diberikan merupakan pelayanan yang aman serta dapat memenuhi kebutuhan dan harapan klien. Untuk memenuhi kebutuhan dan harapan tersebut dilakukan dengan melaksanakan asuhan keperawatan bermutu oleh tenaga keperawatan dengan pengetahuan dan keterampilan klinik yang memadai serta memiliki kemampuan : membina hubungan profesional dengan klien, berkolaborasi dengan anggota tim kesehatan lain, melaksanakan kegiatan menjamin mutu, kemampuan memenuhi kebutuhan klien dan memperlihatkan sikap caring.<sup>1</sup>

Caring yang diharapkan dalam keperawatan adalah sebuah perilaku perawat yang didasari dari beberapa aspek diantaranya : 1) *human altruistic* (mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan). 2) menanamkan kepercayaan harapan, 3) mengembangkan kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain, 4) pengembangan bantuan dan hubungan saling percaya, 5) meningkatkan dan menerima ungkapan perasaan yang positif dan negatif, 6) sistematis dalam metode pemecahan masalah, 7) pengembangan pendidikan dan pengetahuan interpersonal, 8) meningkatkan dukungan, perlindungan mental, fisik, sosial budaya dan lingkungan spiritual, 9) senang membantu kebutuhan manusia, 10) menghargai kekuatan eksistensial fenomenologis.<sup>2</sup>

*Caring* ditempatkan sebagai dasar dalam praktek keperawatan. *Caring* dalam asuhan keperawatan merupakan bagian dari bentuk kinerja perawat dalam merawat pasien.<sup>1</sup>

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.<sup>3</sup> kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja<sup>4</sup> dan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.<sup>5</sup>

Kinerja perawat meliputi : penampilan fisik, kemampuan menhandel pasien, profesional dalam menhandel pasien, memahami prosedur kerja, disiplin, skill manajemen.<sup>6</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Evi Hasnita dan Rossi Sanusi tentang kinerja menyebutkan bahwa iklim organisasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang bermakna dengan kekuatan hubungan lemah, hubungan lemah memberikan arti bahwa ada hal lain yang mempengaruhi kinerja.<sup>7</sup>

Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja yaitu faktor individu, organisasi dan psikologis. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian charles schreiber yaitu keberhasilan dalam hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya hanya 15 % sedangkan 85 % lagi ditentukan oleh sikap mentalnya atau kepribadian.<sup>8</sup>

Perawat pelaksana di ruang rawat inap berinteraksi terus menerus dengan pasien, keluarga pasien, dan lingkungan sekitarnya. Perawat sebagai individu dihadapkan pada situasi atau peristiwa yang banyak menghadapi tuntutan psikologis dan fisik sehingga rentan terjadi reaksi emosional. Emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologis dan perilaku.<sup>8</sup>

Individu sebagai organisme memberikan tanggapan terhadap setiap kejadian dalam hidupnya berupa reaksi fisiologis dan pelampiasan perilaku yang muncul mendadak dan sulit dikendalikan sehingga merangsang pikiran baru, khayalan dan tingkah laku berupa emosi. Emosi menunjukkan kegoncangan individu disertai dengan gejala-gejala kesadaran, perilaku dan proses fisiologis.<sup>9</sup> Implikasi dari reaksi emosional adalah adanya kontrol dan

pengendalian terhadap emosi.<sup>10</sup> Kontrol dan pengendalian emosi ini seiring dengan tingkat kematangan emosi individu artinya individu tidak mudah terganggu oleh rangsangan – rangsangan emosionalnya baik dari dalam maupun dari luar dirinya.<sup>10</sup>

Kematangan emosi dapat dikatakan sebagai suatu kondisi perasaan yang stabil terhadap suatu objek permasalahan, sehingga untuk mengambil suatu keputusan atau bertingkah laku didasari dengan suatu pertimbangan dan tidak mudah berubah-ubah dari satu suasana hati ke dalam suasana hati yang lain. Terdapat tiga ciri, yaitu : (a) emosi tidak meledak-ledak dihadapan orang lain, melainkan menunggu saat dan tempat yang lebih tepat untuk mengungkapkan emosinya dengan cara yang lebih dapat diterima, (b) menilai situasi secara kritis terlebih dahulu sebelum bereaksi secara emosional, (c) memiliki reaksi emosional yang stabil.<sup>11</sup>

Kematangan emosi merupakan kondisi yang ditandai oleh perkembangan emosi dan pemunculan perilaku yang tepat sesuai dengan usia. Semakin bertambah usia individu diharapkan dapat melihat segala sesuatunya secara obyektif, mampu membedakan perasaan dan kenyataan, serta bertindak atas dasar fakta dan syarat terbentuknya kematangan emosi adalah kecerdasan emosi yang merupakan penguasaan ranah kognitif seseorang dalam berperilaku.<sup>12</sup>

Berdasarkan penelitian Daniel Golmen kecerdasan emosi menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan organisasi sedangkan 20 % ditentukan oleh kecerdasan pikiran. Secara psikologis individu yang matang secara emosional mampu melakukan hubungan interpersonal yang sehat dan efektif, mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.<sup>10</sup> Rumah Sakit Ciremai Kota Cirebon merupakan rumah sakit yang di percaya oleh pemerintahan dalam hal ini sebagai rumah sakit yang mempunyai personil perawat yang sebagian dari tentara sehingga mereka harus mempunyai tingkat kematangan emosi yang baik.

Hasil study pendahuluan melalui observasi pada tanggal 06 February 2017 didapatkan hasil bahwa Ruang Perawatan Pratama merupakan Ruang Perawatan kelas III yang memiliki jumlah tenaga perawat pelaksana beserta kepala ruangan dan wakil kepala ruangan dengan berjumlah 22 orang, yang terdiri dari 16 Perempuan dan 6 Laki-laki. Ruang perawatan pratama terdiri dari 9 ruangan dan 48 tempat tidur. Serta jumlah pasien dalam 3 bulan terakhir di Ruang Perawatan Pratama adalah 702 pasien.

Dari uraian diatas bahwa sangatlah penting untuk mengetahui tingkat kematangan emosi dengan kinerja perawat pelaksana. Oleh karena itu penulis tertarik mengadakan penelitian tentang “ Hubungan Kematangan Emosi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Perawatan Pratama Rumah Sakit Ciremai Cirebon Tahun 2017”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*.<sup>13</sup> Variabel independen penelitian ini adalah kematangan emosi perawat pelaksana dan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja perawat pelaksana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang perawatan pratama Rumah Sakit Ciremai Kota Cirebon. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling sebanyak 22 perawat pelaksana. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Analisa dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan tehnik analisis korelasi *chi square*,<sup>13</sup> penghitungan dilakukan dengan bantuan komputer/SPSS. Dengan taraf kemaknaan 0.05.

## HASIL PENELITIAN

### Kematangan Emosi Perawat Pelaksana

Tabel 1. Gambaran Kematangan Emosi di Ruang Perawatan

No	Kematangan Emosi	Frekuensi	Persentase
1	Kurang	8	36,4
2	Baik	14	63,6
Total		22	100

Berdasarkan analisis tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar kematangan emosi perawat pelaksana adalah baik yaitu berjumlah 14 orang (63,6%).

### Kinerja Perawat Pelaksana

Tabel 2. Gambaran Kinerja di Ruang Perawatan

No	Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase
1	Kurang	10	45,5
2	Baik	12	54,5
Total		22	100

Berdasarkan analisis tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan adalah baik yaitu 12 (54,5%).

### Hubungan Kematangan Emosi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Tabel 3. Hubungan Kematangan Emosi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Perawatan

Kematangan Emosi	Kinerja				Total		P Value	OR
	Kurang		Baik		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Kurang	7	87,5	1	12,5	8	100,0	0,006	25,667
Baik	3	21,4	11	78,6	14	100,0		
Total	10	45,5	12	54,5	22			

Berdasarkan analisis tabel di atas menunjukkan bahwa ada hubungan antara kematangan emosi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan. Hasil analisis lanjut disimpulkan bahwa kematangan emosi yang baik memiliki peluang 25,667 kali lebih besar untuk berkinerja baik dibanding dengan perawat pelaksana dengan kematangan emosi yang kurang. Artinya semakin baik kematangan emosinya maka semakin baik kinerja perawat pelaksana.

## PEMBAHASAN

### Kematangan Emosi

Kematangan emosi dalam penelitian ini dibagi dalam 2 kategori yaitu kurang dan baik berdasarkan nilai mean, karena data berdistribusi normal. Hasil penelitian didapatkan sebanyak 14 orang (63,6%) dari 22 responden memiliki kematangan emosi baik. Faktor yang mempengaruhi kematangan emosi seseorang adalah faktor fisik, pola kontrol terhadap emosi, intelegensia, jenis kelamin dan usia.<sup>14</sup>

Keadaan emosional merupakan satu reaksi kompleks yang berkaitan dengan kegiatan dan perubahan-perubahan secara mendalam yang dibarengi dengan perasaan kuat atau disertai dengan keadaan afektif.<sup>15</sup> Perkembangan emosi dalam diri seseorang akan mengalami peningkatan menuju kematangan emosi seiring dengan tahap-tahap perkembangan yang dialami. Kematangan emosi merupakan kemampuan mengendalikan emosi tertentu secara stabil sesuai dengan perkembangan usia.

Peneliti berpendapat bahwa sebagian kecil responden memiliki kematangan emosi kurang yaitu (36,4%) hal ini diduga dipengaruhi faktor fisik, tingginya aktifitas pekerjaan, faktor usia rata-rata 30,86 tahun, dimana usia tersebut banyak gejala berkaitan dengan tugas perkembangan dan faktor jenis kelamin dimana perempuan merupakan sebagian besar yaitu 72,7%. Perempuan lebih labil secara emosi karena dipengaruhi faktor hormonal antara laki-laki dan perempuan, peran, jenis, maupun tuntutan sosial yang berpengaruh pula terhadap adanya perbedaan karakteristik emosi diantara keduanya.<sup>14</sup>

Berdasarkan pada hasil analisis tersebut, maka perlu dipertimbangkan untuk memberikan pelatihan bagaimana perawat pelaksana diruang rawat inap agar mampu mengelola emosi dengan baik, menjaga kestabilan emosi dan lebih cerdas secara emosional sehingga diharapkan kinerja dapat ditingkatkan dan masyarakat lebih puas atas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit.

### **Kinerja Perawat Pelaksana**

Hasil penelitian ini didapatkan sebagian besar mempunyai kinerja baik yaitu 12 orang atau 54,5 %. Kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil kinerja dapat diukur secara individu, kelompok ataupun organisasi. Tinggi atau rendahnya kinerja ini dapat dilihat dari kuantitas maupun kualitas serta pencapaian tugas yang telah ditetapkan.<sup>4</sup>

Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi.<sup>15</sup>

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu yaitu *written essays, critical incidents, graphic rating scales, behaviorally anchored rating scale, group order ranking, individual ranking, dan paired comparison*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *paired comparison* dimana teknik ini membandingkan masing-masing pekerja dengan setiap pekerja lain dan menyusun peringkat berdasarkan nilai superior yang dipakai pekerja, sedangkan tipe penilaian menggunakan tipe *self-assessment review*.<sup>16</sup>

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.<sup>3</sup> Penilaian kinerja perawat dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja perawat dengan standar yang ada. Standar keperawatan adalah pernyataan yang menggambarkan kualitas pelayanan yang harus diberikan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di organisasi.

Peneliti berpendapat bahwa kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan sebagian besar baik. Perawat pelaksana dengan kinerja kurang berjumlah 45,5%, hal ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor individu, psikologis dan organisasi.

Peneliti berpendapat bahwa perlu adanya perhatian dari manajemen Rumah Sakit terhadap perawat pelaksana di ruang perawatan dengan memberdayakan untuk meningkatkan skill, pengetahuan, dan perilaku sehingga akan terjadi peningkatan kualitas maupun kuantitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit.

## **Hubungan Kematangan Emosi dengan Kinerja Perawat Pelaksana**

Kematangan emosi dikategorikan dalam kategori baik dan kurang berdasarkan nilai mean. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa dari 22 responden kematangan emosi kurang sebanyak 8 orang, dari 8 orang tersebut 7 orang (87,5%) mempunyai kinerja kurang dan 12,5 % mempunyai kinerja baik. Sedangkan 14 responden kematangan emosinya baik, dari 14 responden tersebut 3 orang 21,4 % mempunyai kinerja kurang dan 11 orang (78,6%) mempunyai kematangan emosi dan kinerja yang baik.

Hubungan kematangan emosi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan pratama Rumah Sakit Ciremai Kota Cirebon pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai  $p$  value = 0,006 sedangkan ketentuan yang digunakan adalah apabila  $p$  hitung > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan apabila  $p$  hitung < 0,05 maka  $H_a$  gagal ditolak, hasil statistik menunjukkan bahwa nilai  $p$  hitung lebih kecil dari 0,05 maka secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara kematangan emosi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan. Hasil analisis lanjut diperoleh nilai *Odd Ratio* = 25,667 maka secara statistik menunjukkan bahwa dengan kematangan emosi yang baik memiliki peluang 25,667 kali lebih besar untuk berkinerja baik dibanding dengan perawat pelaksana dengan kematangan emosi yang kurang. Artinya semakin baik kematangan emosinya maka semakin baik kinerja perawat pelaksana.

Secara psikologis individu yang matang secara emosional mampu melakukan hubungan interpersonal yang sehat dan efektif, mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.<sup>8</sup>

Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja/kinerja dari faktor individu yaitu individu yang matang (kematangan emosi baik). Secara psikologis individu tersebut memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah), akan mampu melakukan hubungan interpersonal yang sehat dan efektif, merupakan individu yang memiliki kepribadian sehat, orientasi tertuju untuk kepentingan organisasi dan orang banyak, bersikap objektif dan mawas diri, memiliki falsafah dan pedoman hidup jelas, sehingga mampu mengendalikan dirinya dalam menghadapi situasi apapun, sikap mental positif dan berpola logis.<sup>12</sup>

Menurut peneliti apabila kematangan emosi baik dimiliki oleh perawat pelaksana di ruang perawatan maka diharapkan kinerja perawat akan lebih optimal dan pada akhirnya dapat menunjukkan sikap caring yang diharapkan. Kondisi ini perlu disadari oleh manajer keperawatan dan manajemen Rumah Sakit agar selalu memberikan perhatian terhadap pengembangan SDM keperawatan terutama dalam pelatihan dan bimbingan mental untuk menunjang kematangan emosi yang lebih baik sehingga didapatkan kinerja yang lebih baik pula.

## **SIMPULAN**

- 1 Kematangan emosi perawat pelaksana di ruang perawatan pratama Rumah Sakit Ciremai Kota Cirebon adalah baik (63,6%).
- 2 Kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan pratama Rumah Sakit Ciremai Kota Cirebon adalah baik (54,5 %).
- 3 Ada hubungan antara kematangan emosi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan pratama Rumah Sakit Ciremai Kota Cirebon dengan tingkat kematangan emosi baik memiliki peluang 25,667 kali lebih besar untuk berkinerja baik dibanding dengan perawat pelaksana dengan tingkat kematangan emosi kurang.

## **Saran**

### **1. Manajemen Rumah Sakit**

Untuk meningkatkan kematangan emosi perawat pelaksana :

- 1) Penting adanya upaya peningkatan kematangan emosi perawat pelaksana melalui bimbingan dan pembinaan mental/spiritual, melalui kegiatan pelatihan kepribadian/ESQ, outbound yang terencana, terstruktur dan terukur serta berkelanjutan.
- 2) Perlu adanya kegiatan monitoring, evaluasi dan tindak lanjut terhadap setiap komplain berhubungan dengan pelayanan keperawatan, untuk identifikasi kemaknaan tingkat kematangan emosi yang menyebabkan terjadinya komplain.
- 3) Membuat kebijakan yang berkaitan rekrutmen karyawan baru melalui test psikologi yang akuntabel.
- 4) Memberikan kesempatan yang luas bagi perawat untuk mengembangkan diri, melalui berbagai kegiatan didalam dan luar organisasi, seperti seminar, pelatihan dan pendidikan lanjut.

Untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap melalui upaya :

- 1) Melakukan kegiatan pelatihan atau mengirimkan untuk mengikuti pelatihan diluar Rumah Sakit berkenaan dengan *knowledge*, keterampilan pelayanan keperawatan.
- 2) Menyusun dan merevisi standar asuhan keperawatan dan standar operasional prosedur yang sudah ada secara rinci dan jelas sehingga mempunyai acuan dan pedoman yang jelas dalam bekerja. Dan mensosialisasikannya pada seluruh perawat.
- 3) Membangaun motivasi, kebutuhan untuk berprestasi serta etos kerja perawat dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menyenangkan, maupun membuat program penghargaan bagi perawat berprestasi secara reguler bulanan atau tahunan untuk perawat teladan.
- 4) Memberlakukan *system reward* bagi perawat yang mempunyai kinerja yang baik, seperti memberikan intensif bagi perawat yang kinerjanya baik, mengadakan lomba antar perawat dan lain-lain.

## **2. Bagi Perawat Pelaksana**

- 1) Meningkatkan motivasi dan semangat perawat pelaksana untuk mengerti, memahami dan menjiwai nilai-nilai yang ada dirumah sakit seperti pada saat memulai aktiiftas dengan doa dan mengucapkan moto rumah sakit. Padasetiap kesempatan mengingatkan perawat untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai tujuan rumah sakit.
- 2) Menerapkan nilai-nilai yang ada di rumah sakit dalam aktivitas sehari-hari seperti berkomitmen untuk meningkatkan mutu pelayanan dengan memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien, disiplin waktu, terlibat dalam kegiatan di ruangan sesuai dengan prosedur, dan lain-lain.
- 3) Selalu melakukan evaluasi dari khususnya yang menyangkut faktor-faktor instrinsik personal yang mempengaruhi kinerja. Dengan evaluasi, karyawan akan mampu mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya.
- 4) Memahami sisi kelemahan ketidakmatangan emosi, memahami faktor-faktor penyebab timbulnya emosi berlebihan, dan mencari upaya untuk memperkuat kematangan emosi. Kalau perlu konsultasi kepada konselor atau psikkologi.
- 5) Mengikuti pelatihan dan banyak membaca buku-buku praktis tentang kepribadian, pengelolaan diri, dan pengembangan kematangan emosi. Tujuannya adalah disamping meningkatnya kadar kognitif dan kecerdasan sosial juga semakin matangnya emosi/kepribadian perawat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Nurachman. Asuhan keperawatan bermutu di Rumah Sakit. 2001. (Diakses tanggal 20 Januari 2017). Diunduh dari : <http://www.pdpersi.co.id>

2. Wijono, D. Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan. Surabaya : Airlangga University Press;2009.
3. As'ad. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty;2004.
4. Wibowo,Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada;2009.
5. Simanjuntak, P. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI;2005
6. Riza I & Tjahjono K, Kinerja Perawat Puskesmas Tanah Tinggi Dalam Pengembangan Puskesmas Rawat Inap. Working Paper Series No.1, Yogyakarta: Program Magister KMPK UGM (Tidak Dipublikasikan);2007.
7. Evi & Rossi S. Ciri-ciri Iklim Organisasi dan Kinerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Rs. Dr. Achmad Moechtar Bukittinggi Tahun 2005. Working Paper Series No.1, Yogyakarta : Program Magister KMPK UGM (Tidak Dipublikasikan);2006.
8. Mangkunegara, A.P.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2005.
9. Abin Syamsuddin Makmun. Psikologi Pendidikan. Bandung : PT. Rosda Karya Remaja; 2003.
10. Goleman, D. Emotional Intelligence. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama;2004.
11. Hurlock, Elizabeth B. Developmental Phsychology. New Yourk : Mc Graw-Hill Book Company;1990.
12. Mangkuprawira S. Kinerja Apa Itu. 2007. (Diakses tanggal 15 April 2017). Diunduh dari : <http://ronawajah.wordpress.com>
13. Arikunto, S. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan ketiga belas. Jakarta : Rineka Cipta;2011.
14. La Monica, E. L. Keperawatan dan Manajemen Keperawatan : Pendekatan Berdasarkan Pengalaman. Jakarta : ECG;1998
15. Utis Sutisna., Hubungan Kematangan Emosi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Kardinah Kota Tegal. Skripsi. Cirebon : Program Studi Ilmu Keperawatan STIKes (Tidak Dipublikasikan);2010
16. Veithzal, Rivai Ahmad & Fawzi MB. Performance Appraisal. Jakarta: Rajagrafindo Persada;2010.