

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS KERJA PERAWAT MAGANG DI RUMAH SAKIT BAPTIS KEDIRI

Kili Astarani

Dosen STIKES RS. Baptis Kediri

Email :astaranikili@ymail.com

ABSTRACT

Emotional intelligence is the capacity for recognizing his own feelings and others, ability to motivate ourselves and ability to manage emotions well in ourselves and in relation with other. Feeling and emotion re almost engaged in nurses' routine in which every treatment given forces them to acquire high emotional intelligence. The phenomenon will appear on apprenticeship nurses, they always be energetic in doing their jobs which also become their lives. Further, the sprit of working was called work ethics. The objective of the research was to find out the correlation between emotional intelligence and work ethics of apprenticeship nurses on Kediri Baptist Hospital.

The design of the research was cross sectional research design. The population was the whole apprenticeship nurses on Kediri Baptist Hospital. The sample was 38 using Total Sampling. The independent variable was emotional intelligence while the dependent variable was work ethics. The data were analyzed using Spearman Rho with significant level $\alpha \leq 0.05$. The result showed 28 respondents had a medium emotional intelligence level (73.7 %) and 22 respondents had a medium work ethics (57.9 %). The statistical analysis showed $p = 0.001$ which means there was correlation between emotional intelligence and work ethics of apprenticeship nurses on Kediri Baptist Hospital.

The research showed there was significant correlation between emotional intelligence and work ethics of apprenticeship nurses on Kediri Baptist Hospital.

Keywords: emotional intelligence, work ethics, apprenticeship nurses

Pendahuluan

Isu dalam dunia pekerjaan terutama perawat saat ini sangat kompetitif. Banyak institusi lembaga pendidikan keperawatan yang memberi kesempatan kepada mahasiswanya untuk mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur agar lebih menguasai ketrampilan dan keahliannya. Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, perawat yang melaksanakan pelatihan – pelatihan disebut perawat magang. Rumah Sakit Baptis Kediri juga memberi kesempatan kepada mahasiswa setelah lulus pendidikan untuk melaksanakan program pemagangan. Umumnya perawat magang akan merasa cemas dan takut melakukan kesalahan karena belum adanya pengalaman yang cukup. Pengetahuan

dan ketrampilan yang didapat selama belajar di bangku kuliah ternyata belum cukup sebagai bekal dalam menghadapi pasien secara langsung, karena melibatkan tanggung jawab dan beban psikologi. Para perawat dalam pekerjaan sehari – hari juga hampir selalu melibatkan perasaan dan emosi, sehingga setiap memberikan perawatan di tuntutan untuk memiliki kecerdasan emosi yang tinggi (Garder, 2009). Laurence E Syapiro, 1997 dikutip oleh Cahaya, 2008 mengungkapkan bahwa Kecerdasan Emosional adalah himpunan dari berbagai fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan / emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memiliki keyakinan tentang dirinya (percaya diri) dan penuh dengan antusias, pandai memilah – milah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakannya. Seorang perawat yang mempunyai kecerdasan emosi

yang baik akan dapat dikenali melalui 5 komponen dasar yaitu Pengendalian diri, Penguasaan diri, Motivasi diri, Empati, Hubungan yang efektif (Rahman, 2009). Menurut Daniel Goleman yang di kutip oleh Anthony, tahun 2008 dalam bukunya yang berjudul *Emotional Quality Management* kemampuan dalam mengendalikan emosi mempunyai peranan yang sangat besar terhadap kesuksesan dan Emosional Quality berpengaruh besar terhadap keberhasilan. Demikian pula akan bisa terlihat pada seorang perawat magang yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik, akan selalu bersemangat dalam menjalankan kegiatan kerja yang telah diputuskan menjadi bagian dalam hidupnya. Istilah semangat bekerja yang demikian di sebut Etos Kerja (Cahaya, 2008). Menurut Yousef, 2000 yang di kutip oleh Istijanto, M.M. M.Com. Etos Kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang – buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dsb (Istijanto, M.M. M.Com. ,2002)

Di Rumah Sakit Baptis Kediri perawat magang berjumlah 38 orang yang bertugas terpisah di berbagai unit atau bagian (data dari personalia Rumah Sakit Baptis Kediri). Peneliti menggunakan wawancara untuk penelitian awal pada 20 responden tentang hubungan kecerdasan emosional dengan etos kerja, di peroleh hasil yaitu lebih banyak responden mempunyai kecerdasan emosional yang sedang.

Tabel 1.

Hasil Wawancara Kecerdasan Emosional Pada Perawat Magang (20 Responden)

No	Keterangan	Jumlah Perawat Magang		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Pengendalian Diri	1	15	4
2.	Penguasaan Diri	1	12	7
3.	Motivasi Diri	3	11	6
4.	Empati	2	13	5
5.	Hubungan yang Efektif	1	13	6

Tabel 2

Hasil Wawancara Etos Kerja Pada Perawat Magang (20 Responden)

No	Keterangan	Jumlah Perawat Magang		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Suka Bekerja Keras	4	13	3
2.	Bersikap Adil	1	9	10
3.	Tidak Membuang – buang Waktu Selama Jam Bekerja	4	12	4
4.	Keinginan Memberikan Lebih Dari Sekedar Yang Disyaratkan	1	9	10
5.	Mau Bekerja Sama	5	15	0
6.	Hormat Terhadap Rekan Kerja	3	16	1

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat etos kerja perawat magang sebagian besar adalah sedang yang artinya bahwa kualitas kerja perawat magang adalah cukup (Sinamo, 2005). Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja perawat magang cukup adalah karena kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat magang tersebut. Seperti halnya dengan kecerdasan emosional yang tinggi, tentunya etos kerja yang tinggi juga sangat dibutuhkan perawat magang untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Seorang perawat yang tidak mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dapat ditandai dengan hal – hal berikut : mempunyai emosi yang tinggi, cepat bertindak berdasarkan emosinya dan tidak sensitive dengan perasaan orang lain. Dalam dunia kerja, orang – orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi sangat di perlukan karena siapa yang memiliki kecerdasan emosional pada umumnya dalam bekerja akan selalu gigih, ulet, konsisten dan tahan uji / andal dalam menghadapi situasi yang paling pahit dan berat.

Seperti di jelaskan diatas bagi seorang perawat, kecerdasan emosional merupakan syarat mutlak karena para perawat dalam pekerjaan sehari-hari hampir selalu melibatkan perasaan dan emosi. Seorang perawat yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik akan dapat dikenali melalui 5 komponen dasar yaitu: (1) pengendalian diri, artinya mampu mengenali emosi dan penyebab dari pemicu emosi tersebut. Jadi, perawat magang tersebut mampu mengevaluasi dirinya sendiri dan

mendapatkan informasi untuk melakukan suatu tindakan, (2) penguasaan diri, seseorang yang mempunyai pengendalian diri yang baik dapat lebih terkontrol dalam membuat tindakan agar lebih berhai – hati, (3) motivasi diri, merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga menuntun seseorang menuju sasaran dan membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi, (4) empati, kemampuan untuk mengenali perasaan orang lain dan merasakan apa yang orang lain rasakan jika dirinya sendiri yang berada pada posisi tersebut, (5) hubungan yang efektif, kemampuan untuk memecahkan masalah bersama – sama lebih di tekan dan bukan pada konfrontasi yang tidak penting yang sebenarnya dapat di hindari. Menurut Jansen Sinamo, 2005 untuk meningkatkan etos kerja perlu memperhatikan delapan paradigma kerja professional, yaitu : kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat magang di Rumah Sakit Baptis Kediri. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Total Sampling". Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data dengan "Spearman Rho"

Hasil Penelitian

1. Data Umum

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri tanggal 19 September 2009 sampai dengan 3 Oktober 2009

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Laki – laki	8	21 %
2.	Perempuan	30	79 %
	Jumlah	38	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 30 orang (79 %).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri tanggal 19 September 2009 sampai dengan 3 Oktober 2009

No	Umur	Frekuensi	Prosentase
1.	22 tahun	17	44,7 %
2.	23 tahun	13	34,2 %
3.	24 tahun	5	13,2 %
4.	25 tahun	2	5,3 %
5.	> 26 tahun	1	2,6 %
	Jumlah	38	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang kurang dari 50 % adalah berumur 22 tahun yaitu 17 orang (44,7%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Rumah ke Rumah Sakit

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Rumah ke Rumah Sakit Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri tanggal 19 September 2009 sampai dengan 3 Oktober 2009

No	Jarak Rumah ke Rumah Sakit	Frekuensi	Prosentase
1.	<5 km	13	34,2 %
2.	5 – 10 km	10	26,3 %
3.	> 10 km	15	39,5 %
	Jumlah	38	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang kurang dari 50 % adalah jarak rumah ke Rumah Sakit > 10 km yaitu 15 orang (39,5 %)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri tanggal 19 September 2009 sampai dengan 3 Oktober 2009

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
1.	Belum kawin	33	86,8 %
2.	Kawin	5	13,2 %
	Jumlah	38	100 %

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden sebagian besar adalah belum kawin yaitu 33 orang (86,8 %)

2. Data Khusus

a. Kecerdasan Emosional Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri

Tabel 5

Karakteristik Kecerdasan Emosional Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri tanggal 19 September 2009 sampai dengan 3 Oktober 2009

No	Kecerdasan Emosional	Frekuensi	Prosentase
1.	Kecerdasan Emosional Tinggi	0	0 %
2.	Kecerdasan Emosional Sedang	28	73,7 %
3.	Kecerdasan Emosional Rendah	10	26,3 %
	Jumlah	38	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 38 responden didapatkan sebagian besar responden dengan kecerdasan emosional sedang yaitu 28 responden (73,7 %)

b. Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri

Tabel 6

Karakteristik Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri tanggal 19 September 2009 sampai dengan 3 Oktober 2009

No	Etos Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	Etos Kerja Baik	0	0 %

No	Etos Kerja	Frekuensi	Prosentase
2.	Etos Kerja Sedang	22	57,9 %
3.	Etos Kerja Kurang	16	42,1 %
	Jumlah	38	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 38 responden didapatkan lebih dari 50% responden dengan etos kerja sedang yaitu 22 responden (57,9 %).

c. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri

Tabel 7

Tabulasi Silang Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri tanggal 19 September 2009 sampai dengan 3 Oktober 2009

Kecerdasan Emosional	Etos Kerja			Total
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Baik	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Sedang	0 0,00%	12 85,7%	2 14,3%	14 100%
Kurang	0 0,00%	15 62,5%	9 37,5%	24 100%
Total	0 0,00%	27 71,1%	11 28,9%	38 100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 12 responden (85,7 %) memiliki Kecerdasan Emosional sedang dan Etos Kerja sedang, sedangkan 15 responden yang lain (62,5 %) memiliki Kecerdasan Emosional sedang dan Etos Kerja kurang. Selebihnya, 2 responden (14,3 %) Kecerdasan Emosional rendah dan Etos Kerja sedang, dan 9 responden (37,5 %) memiliki Kecerdasan Emosional rendah dan Etos Kerja kurang.

Tabel 8

Hasil Uji Statistik dengan menggunakan SPSS berdasarkan rumus Spearman Rho mengenai Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri

Hasil Uji Data	Variabel	
	Kecerdasan Emosional	Etos Kerja
Kecerdasan Emosional :	1.000	0.514
Correlation Coefficient	.	0.001
	38	38

Hasil Uji Data	Variabel	
	Kecerdasan Emosional	Etos Kerja
Sig. (2 – tailed)		
N		
Etos Kerja :		
Correlation	0.514	1.000
Coefficient	0.001	.
Sig. (2 – tailed)	38	38
N		

Setelah dilakukan uji statistik *Spearman’S Rho* dengan SPSS versi 15, berdasarkan pada taraf kemaknaan yang ditetapkan $\alpha \geq 0,05$ didapatkan $p = 0.001$, dimana $p < \alpha$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi ada Hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri. Angka Koefisien Korelasi (*Correlation Coefficient*) adalah 0,514 berarti memiliki tingkat korelasi atau hubungan yang sedang. Angka koefisien korelasi bernilai positif yang berarti bahwa kedua variabel menunjukkan arah hubungan yang sejajar.

Pembahasan

1. Kecerdasan Emosional Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai kecerdasan emosional sedang. Menurut peneliti dalam hal mengelola emosi, perawat magang kadang-kadang masih belum bisa menguasai dirinya, di saat sedang marah atau kecewa mereka kurang dapat berfikir secara rasional dan sulit pulih ke keadaan semula. Perawat magang kadang juga masih belum bisa memutuskan perkara benar – salah, dan baik-buruk. Hal ini disebabkan karena rata-rata perawat magang masih sangat muda yang mempunyai emosi tinggi sehingga kadang mereka masih belum bisa menyeimbangkan antara rasio dan emosi. Terlalu sensitif dan emosional serta terlalu dingin dan rasional. Dalam hal empati, perawat magang kadang masih kurang mampu mengetahui apa yang dirasakan oleh pelanggannya, kadang masih belum bisa memahami apa yang diinginkan orang dan memahami situasi orang lain. Hal ini disebabkan karena perasaan dan pengalaman yang dimiliki oleh perawat magang khususnya di bidang keperawatan masih sangat minimal,

sehingga perawat magang tersebut belum bisa menggali dan peka terhadap kebutuhan emosi mendasar pelanggannya. Sedangkan dalam hal ketrampilan sosial, perawat magang kurang mampu berinteraksi dengan orang lain, menginspirasi kepercayaan pada orang lain dan kadang-kadang bersikap kurang menghormati hak-hak orang lain serta mereka kadang-kadang merasa sulit untuk mengembangkan atau menuangkan ide-ide mereka dalam suatu organisasi atau kelompok khususnya dalam lingkup dimana mereka bekerja. Hal ini disebabkan karena sebagian besar dari perawat magang masih sangat muda, pengalaman dalam bekerja mereka masih sangat kurang dan juga kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang kurang.

Ketiga indikator yang sudah peneliti buat, sudah dibuktikan dengan adanya teori yang diungkapkan oleh Goleman, 2005 dimana kecerdasan emosional sedang berarti perawat magang kadang-kadang masih tidak memahami perasaan sendiri, perawat magang kadang-kadang kurang menyadari perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dirinya. Kadang-kadang perawat magang masih dikuasai oleh emosi-emosi dan sulit untuk memahami emosi apa yang sedang perawat magang alami saat itu.

Perawat magang masih terjebak dalam emosi-emosi, sehingga tidak mampu lagi bekerja dengan efektif. Walaupun kadang-kadang perawat magang mampu mengendalikannya, namun kadang-kadang pula perawat magang lepas kontrol. Ketika menghadapi masalah atau hambatan perawat magang masih putus asa, kurang mampu memotivasi diri, dan kadang-kadang perawat magang belum mampu memotivasi dirinya sendiri dengan efektif, sehingga perawat magang masih diliputi sikap pesimistis.

Dalam hubungan sosial perawat magang masih kurang memahami perasaan orang lain belum mampu secara baik mengembangkan hubungan sosial yang mapan, dan masih mementingkan diri sendiri. Perawat magang masih kurang mampu berempati terhadap orang lain dan belum mampu melihat sudut pandang orang lain.

2. Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri

Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri sebagian besar adalah sedang. Dari hasil penelitian dalam hal kerja adalah ibadah, perawat magang sudah banyak yang mengerti dan memahami makna sebuah pekerjaan, dimana perawat magang bisa serius dalam arti sungguh-sungguh, sepenuh hati dalam bekerja karena mereka sadar bahwa mereka sedang mengabdikan pada Tuhan dan semua hasil yang mereka kerjakan adalah merupakan olah kerja yang dipersembahkan kepada Tuhan. Dalam hal kerja adalah seni, perawat magang kadang-kadang dalam pekerjaan masih belum bisa aktif dan kreatif dalam menuangkan ide-ide, gagasan, dan daya cipta sehingga mereka kadang masih belum bisa merasakan sukacita dan bahagia dalam melayani setiap pelanggan. Hal ini disebabkan karena perawat magang masih baru lulus dari pendidikan dengan pengalaman yang kurang sedangkan dalam lahan pekerjaan banyak perawat-perawat yang sudah berpengalaman sehingga menyebabkan perawat magang merasa memiliki keterbatasan dalam mengekspresikan ide dan gagasan. Dalam hal kerja adalah pelayanan, perawat magang sebagian sudah menyadari kalau pekerjaan dan profesinya sebagai seorang perawat adalah hal yang mulia. Mereka bisa dengan segenap hati, segenap pikiran dan dengan kerendahan hati dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena selama pendidikan sudah ditanamkan dalam diri perawat tentang melayani kebutuhan setiap pelanggan secara holistik dan komprehensif.

Ketiga indikator etos kerja yang sudah dijelaskan diatas sangatlah sesuai dengan apa yang sudah diungkapkan oleh Sinamo, 2005 bahwa etos kerja dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan. Faktor eksternal datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja serta janji dan ancaman. Dikatakan juga bahwa kerja adalah ibadah mempunyai arti bekerja serius penuh kecintaan. Ibadah yang benar harus dilakukan dengan serius dan sungguh-sungguh. Begitu pula bekerja yang benar. Kesadaran ini

pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata. Kerja adalah seni, artinya bekerja cerdas penuh kreativitas. Kerja sebagai seni akan mendatangkan kesukaan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik, dan interaktif. Aktivitas seni menuntut penggunaan potensi kreatif dalam diri kita, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun untuk memunculkan ide atau hal-hal yang baru. Kerja adalah pelayanan, artinya bekerja paripurna penuh kerendahan hati. Kemuliaan datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang yang mulia. Selanjutnya, pekerjaan dan profesi yang melayani adalah pekerjaan dan profesi yang mulia karena merupakan bentuk pelayanan yang riil bagi sesama baik secara fungsional maupun hierarkis. Seseorang perlu mengabdikan kerja pada hal-hal mulia sehingga dengan sendirinya akan memenuhi aspirasi kemuliaan diri kita sendiri. Dengan mengabdikan kerja kita pada hal-hal mulia, maka obyek yang kita abdi lebih mulia.

3. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat magang di Rumah Sakit Baptis Kediri. Hal ini dapat dibuktikan dari seorang perawat magang yang selalu memikirkan apa yang diinginkan sebelum bertindak, maka mereka akan dengan serius, sepenuh hati dan segenap hati dalam menjalani pekerjaannya, demikian sebaliknya jika seorang perawat magang tidak memikirkan sebelum mereka bertindak maka dalam pekerjaannya mereka tidak akan serius dan sepenuh hati. Jika seorang perawat magang yang dapat dengan cepat pulih sesudah merasa kecewa maka mereka akan dapat melayani pelanggannya dengan segala kerendahan hati dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada kesalahan, tapi sebaliknya jika seorang perawat magang tidak segera pulih setelah kecewa maka tentunya mereka juga tidak akan dapat melayani setiap pelanggannya dengan segala kerendahan hati dan lebih dari itu kesalahan dalam bekerja akan nampak pada diri perawat magang. Jika dari seorang perawat magang mudah untuk menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaannya

maka mereka akan dengan senang hati dalam melakukan pekerjaannya, serta mereka mampu untuk membuat suasana orang lain menjadi sukacita. Dan jika perawat magang bisa menempatkan diri, mengetahui apa yang dirasakan orang lain maka dalam diri perawat magang akan memperoleh kebahagiaan karena dapat melayani orang yang membutuhkan bantuannya.

Menurut peneliti, jelaslah bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja. Dimana kecerdasan emosional yang tinggi akan menunjukkan etos kerja yang baik dalam bekerja, karena mereka tahu bagaimana caranya mengontrol dan mengarahkan emosi mereka secara baik. Demikian juga sebaliknya jika kecerdasan emosional kurang maka akan menunjukkan etos kerja yang rendah. Dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan perawat magang yang memiliki etos kerja yang tinggi pula. Hal ini tentunya juga merupakan salah satu tujuan dari rumah sakit atau institusi dimana perawat magang tersebut bekerja. Hasil dari semua kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan akan sangat memuaskan baik bagi diri perawat magang sendiri, pasien atau pelanggan dan rumah sakit atau institusi tersebut. Seiring dengan hal itu, dari pihak rumah sakit pastinya juga akan memberikan penghargaan yang berupa gaji atau imbalan kerja dan remunerasi bagi mereka sehingga kesejahteraan, kebahagiaan dapat di terima oleh setiap perawat magang tersebut. Untuk mendapatkan kecerdasan emosional dan etos kerja sangat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal, dan didukung adanya faktor-faktor yang lain khususnya lingkungan, imbalan kerja serta anggapan dari tiap-tiap diri perawat magang bahwa kerja adalah ibadah, kerja adalah seni dan kerja adalah pelayanan.

Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional perawat magang di Rumah Sakit Baptis Kediri sebagian besar adalah kecerdasan emosional sedang yaitu 28 responden (73,7 %).
2. Etos kerja perawat magang di Rumah Sakit Baptis Kediri sebagian besar adalah etos kerja sedang yaitu 22 responden (57,9 %).

3. Ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat magang di Rumah Sakit Baptis Kediri. Hal ini dibuktikan dengan $p = 0,001$ dimana $p < \alpha$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Daftar Pustaka

Ali, Zaidin, (2001). *Dasar-Dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta : Widya Medika.

Anthony, (2004). *Menjual Dengan Kecerdasan Emosional*. Batam : Interaksara.

Arikunto, (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta : Rineka Cipta.

Ary Ginanjar, (2007). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Jakarta : ARGA.

Cahaya, Ekasari (2009). *Kecerdasan Emosional*. <http://eduplus.or.id/artikel>. jam 8.12 pm.

Dio Martin, (2008). *Emotional Quality Management*. Jakarta : HR Excellency

Endah, Esthi, (2008). *Cerdas Emosional Dengan Musik*. Yogyakarta: Arti Bumi Intaran.

Goleman, (2007). *Emotional Intelligence : Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Istijanto, (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Kusnanto, (2004). *Pengantar Profesi dan Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta : EGC

Noto Atmojo, (2001). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta

Nursalam, (2001). *Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta : Info Medika.

Nursalam, (2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

Nursalam dan Pariani, Siti, (2001). *Pendekatan Praktek Metodologi Research Keperawatan*. Jakarta : Sagung Seto.

Noersanti (2008). *Etos Kerja*. <http://etos-kerja>. Jam 9.46 am.

Purwodarminto : *Kamus Bahasa Indonesia*.

Rahman, (2009). *ESQ Bagi Perawat*. <http://mentalnursingunpad.multiplycom>

/Journal/item/11/ESQ_Bagi_Perawat.
jam 8.26 am.

Safara, Triatoro, (2005). *Pemahaman Baru Untuk Hidup Bermakna Bagi Orang Tua*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Setiadi, (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sinamo, Jansen, (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Darma Mahardika.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Tasmara, Toto,(2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani.

Undang-Undang Republik Indonesia No 13, (2003). *Ketenagakerjaan*.

_____ (2007). *Buku Pedoman Penyusunan Proposal dan Skripsi*. Surabaya :PSIK Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga.