

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam Surabaya

Rumah Sakit Islam Surabaya berada di bawah naungan Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya (YARSIS). Lokasi RSI Surabaya yang strategis, tepatnya di Jl. Jend. A. Yani 2 - 4 Surabaya. Dari awal berdirinya rumah sakit ini telah mengalami pergantian direktur sebanyak tujuh kali. Sejak beroperasi pada tahun 1975, RSI Surabaya banyak mengalami perkembangan dan penambahan sarana dan prasarana, antara lain:

- a) Tanggal 1 Desember 1978 diresmikan paviliun anak "Siti Fatimah", yang terletak di lantai dua.
- b) Bulan Juli 1978 di buka Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) RS Islam Surabaya.
- c) Bulan Agustus 1985 di buka Akademi Perawatan (Akper) RS Islam Surabaya.
- d) Tanggal 13 Agustus 1988 diresmikan gedung perawatan.
- e) Tahun 1997 diresmikan gedung Laboratorium dan Radiologi dan perluasan paviliun anak.
- f) Pada tanggal 13 Agustus 1988 diresmikan gedung untuk lantai satu dan dua.
- g) Pada 7 Desember 1998 telah lulus akreditasi rumah sakit untuk 5 pelayanan, yaitu administrasi, perawatan, UGD, rekam medis, dan pelayanan medis.

- h) Tanggal 3 Maret 2010 peresmian ruang Shofa.
- i) Tanggal 1 November 2010 telah selesai renovasi ruang Marwah.
- j) Tanggal 15 Juli 2010 telah dibuka “Klinik Deteksi dan Tumbuh Kembang Anak”.
- k) Tanggal 21 September 2010 peresmian ruang Multazam.
- l) Bulan Februari 2011 telah dikerjakan paket pekerjaan Drainase dan Pematusan untuk menanggulangi banjir.
- m) Tanggal 11 Februari 2011 peresmian Ruang Rawat Intensif (RRI).
- n) Tanggal 1 Juli 2011 telah selesai pembangunan ruang Hijr Ismail dan Farmasi.
- o) Tanggal 25 Januari 2012 telah lulus akreditasi rumah sakit untuk lima pelayanan, yaitu administrasi, perawatan, UGD, rekam medis, dan pelayanan medis.

4.1.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Surabaya

Rumah Sakit Islam Surabaya memiliki visi dan misi agar dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasiennya. Berikut adalah visi dan misi Rumah Sakit Islam Surabaya:

Visi

Menjadikan Rumah Sakit Islam pilihan utama masyarakat.

Misi

1. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna secara islami berdasarkan nilai-nilai tawadlu'.
2. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara terus menerus.
3. Meningkatkan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap terpuji karyawan.
4. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pelayanan kesehatan.
5. Menjadikan karyawan sebagai inovator rumah sakit.

4.1.3. Tujuan Rumah Sakit Islam Surabaya

Dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien dan masyarakat, Rumah Sakit Islam Surabaya memiliki tujuan yaitu mewujudkan Rumah Sakit Islam Surabaya yang representatif dan dapat dibanggakan dalam memberikan upaya Promotif, Preventif, Kuratif, Edukatif dan Rehabilitatif demi tercapainya derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat.

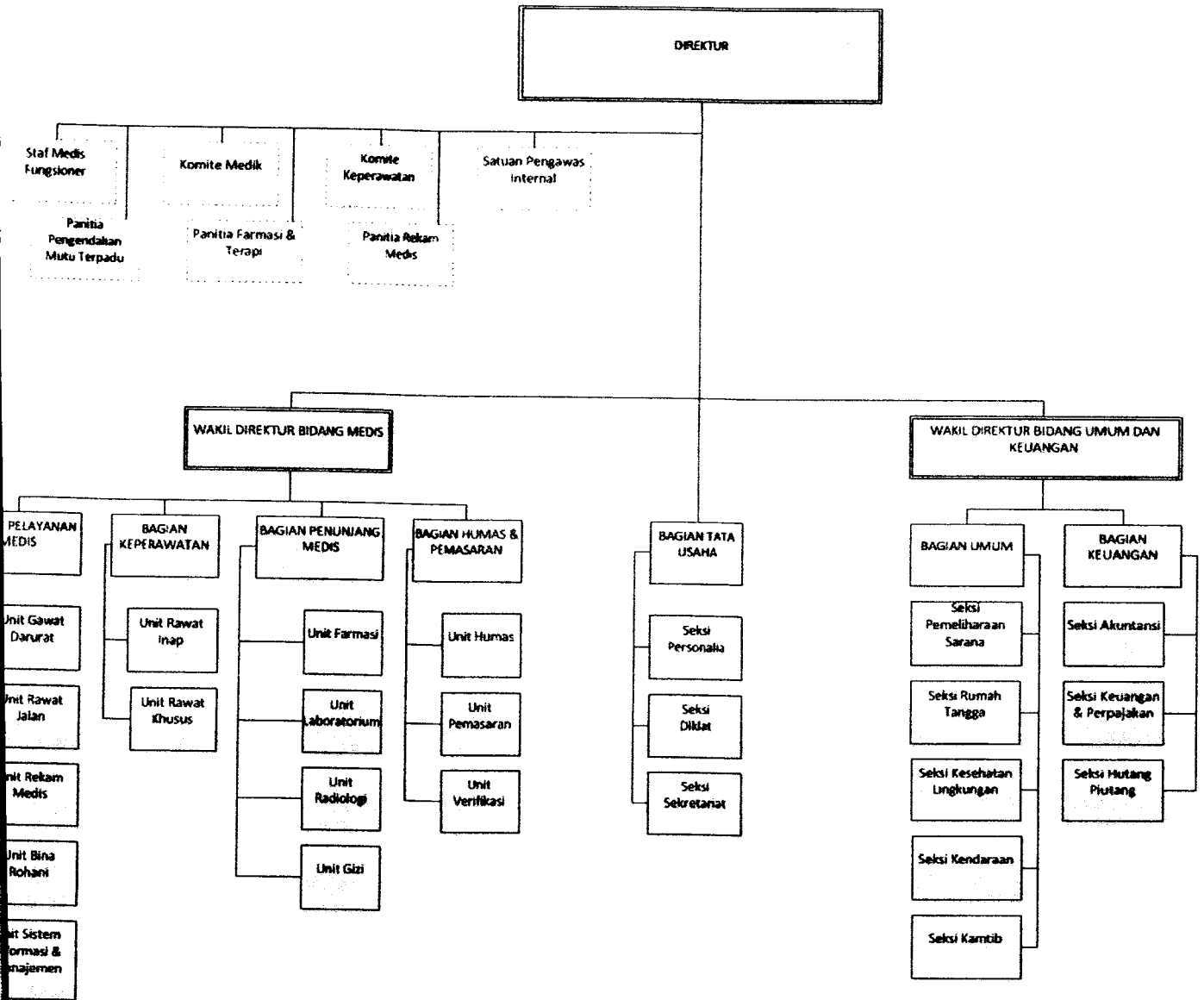
4.1.4. Motto Rumah Sakit Islam Surabaya

Rumah Sakit Islam Surabaya dalam memberikan pelayanan kesehatan selalu merujuk pada motto:

Kesembuhan datang dari ALLAH, kepuasan pasien tanggung jawab kami.

4.1.5. Struktur Organisasional

Berikut ini adalah bagan struktur organisasional Rumah Sakit Islam Surabaya, sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Surabaya

Direktur Rumah Sakit

Mengkoordinasikan pelaksanaan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan, melaksanakan upaya rujukan Berta pelaksanaan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit.

Wakil Direktur Bidang Umum dan Keuangan

Mengkoordinasikan bagian umum dan keuangan. Bagian umum meliputi seksi pemeliharaan sarana, seksi rumah tangga, seksi kesehatan lingkungan, seksi kendaraan, dan seksi kamtib. Sedangkan bagian keuangan meliputi seksi akuntansi, seksi hutang piutang, seksi keuangan dan perpajakan.

Wakil Direktur Bidang Medis

Mengkoordinasikan bagian pelayanan medis, bagian keperawatan, bagian penunjang medis, bagian humas dan pemasaran.

Bagian Pelayanan Medis

Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pelayanan rawat jalan, kamar operasi, rawat darurat, rawat inap dan rawat intensif.

Bagian Keperawatan

Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pelayanan rawat jalan, kamar operasi dan rawat darurat.

Unit Rawat Inap

Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pelayanan rawat inap dan rawat intensif.

Unit Rawat Khusus

Merupakan ruang perawatan intensif dengan peralatan khusus dan staf khusus untuk menanggulangi pasien gawat darurat karena penyakit, trauma atau komplikasi lain.

Bagian Penunjang Medis

Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dari evaluasi pelayanan penunjang diagnostik, logistik sarana dan prasarana.

Bagian Humas dan Pemasaran

Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi humas dan pemasaran.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Identitas responden dalam deskripsi penelitian meliputi karakteristik responden, jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, masa kerja, dan gaji.

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya yang berjumlah 54 perawat.

4.2.2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Dalam penelitian ini, identitas responden diidentifikasi berdasarkan karakteristik jenis kelamin. Hasil identifikasi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Wanita	48	11.1%
Laki-laki	6	88.9%
Jumlah	54	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 48 orang atau 88.9%, sementara yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu

sebanyak 6 orang atau 11.1%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya didominasi oleh Wanita.

4.2.3. Karakteristik Usia Responden

Dalam penelitian ini, identitas responden diidentifikasi berdasarkan karakteristik usia. Hasil identifikasi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	10	18.6%
31-40 tahun	22	40.7%
> 40 tahun	22	40.7%
Jumlah	54	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau 18.6%, berusia antara 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau 40.7%, dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 22 orang atau 40.7%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya sebagian besar berusia diantara 31-40 tahun dan berusia lebih dari 40 tahun.

4.2.4. Karakteristik Status Pernikahan Responden

Dalam penelitian ini, identitas responden diidentifikasi berdasarkan karakteristik status pernikahan. Hasil identifikasi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	50	92.6%
Belum Menikah	4	7.4%
Jumlah	54	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya yang sudah menikah sebanyak 50 orang atau 92.6%, sementara yang belum menikah sebanyak 4 orang atau 7.4%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya didominasi oleh perawat yang sudah menikah.

4.2.5. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Dalam penelitian ini, identitas responden diidentifikasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir. Hasil identifikasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SPK	14	25.9%
D3	33	61.1%
Sarjana	7	13%
Jumlah	54	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya mayoritas adalah lulusan D3 sebanyak 33 orang atau 61.1%. Sementara yang merupakan lulusan SPK sebanyak 14 orang atau 25.9% dan yang merupakan lulusan Sarjana sebanyak 7 orang atau 13%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya didominasi oleh lulusan D3.

4.2.6. Karakteristik Masa Kerja Responden

Dalam penelitian ini, identitas responden diidentifikasi berdasarkan karakteristik masa kerja. Hasil identifikasi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	1	1.9%
1-9 Tahun	9	16.7%
> 9-16 tahun	17	31.5%
> 16-23 tahun	14	26%

> 23-30 tahun	11	20.4%
> 30 tahun	2	3.7%
Jumlah	54	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya mayoritas adalah lulusan D3 sebanyak 33 orang atau 61.1%. Sementara yang merupakan lulusan SPK sebanyak 14 orang atau 25.9% dan yang merupakan lulusan Sarjana sebanyak 7 orang atau 13% . Dari data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya didominasi oleh lulusan D3.

4.2.7. Karakteristik Gaji Responden

Dalam penelitian ini, identitas responden diidentifikasi berdasarkan karakteristik gaji. Hasil identifikasi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Karakteristik Gaji Responden

Gaji	Frekuensi	Persentase
1,5-3 juta	14	25.9%
3-5 juta	33	61.1%
> 5 juta	7	13%
Jumlah	54	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya mayoritas mendapatkan gaji sebesar 3-5 juta sebanyak 33 orang atau 61.1%. Sementara yang mendapatkan gaji sebesar 1,5-3 juta sebanyak 14 orang atau 25.9% dan yang mendapatkan gaji lebih dari 5 juta sebanyak 7 orang atau 13%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa tingkat gaji perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Islam Surabaya didominasi sebesar 3-5 juta.

4.3. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban akan dijelaskan berdasarkan frekuensi atau jumlah responden yang menjawab jawaban mulai skor 1 sampai 4 dan hasil perhitungan rata - rata masing-masing variabel, dan kategori nilai rata – rata yang sudah dikategorikan. Aturan yang digunakan dalam pengkategorian adalah :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Keterangan :

Nilai tertinggi adalah 4, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 4.

Dari rumus diatas, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

0,75 merupakan jarak interval kelas pada masing – masing kategori. Sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7
Kategori Penilaian

Interval	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah
1,76 – 2,51	Tidak Setuju/Rendah
2,52 – 3,27	Setuju/Tinggi
3,28 – 4,00	Sangat Setuju/Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Perhitungan

Tabel 4.7. adalah kategori penelitian yang digunakan untuk mengkategorikan jawaban responden terhadap pernyataan dari kuesioner yang telah di sebar.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Variabel kecerdasan emosional ini terdiri dari 19 pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel kecerdasan emosional:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X)

No. Resp	Pernyataan	Skor jawaban				Mean	Kategori
		1	2	3	4		
Kecerdasan Emosional (X)							
Kesadaran Diri (X1)							
X.1.1	Saya menyadari emosi yang saya rasakan dan dampaknya terhadap pekerjaan saya	1	5	26	22	3,28	Sangat Setuju
X.1.2	Saya mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan emosi saya	-	-	35	19	3,35	Sangat Setuju
X.1.3	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	-	1	23	30	3,54	Sangat Setuju
Pengaturan Diri (X2)							
X.2.1	Saya selalu memelihara norma kejujuran dalam bekerja	-	-	13	41	3,76	Sangat Setuju
X.2.2	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	-	-	18	36	3,67	Sangat Setuju
X.2.3	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja saya	-	1	30	23	3,41	Sangat Setuju
X.2.4	Saya dapat menerima / terbuka terhadap informasi-informasi baru	-	-	28	26	3,48	Sangat Setuju
Motivasi Diri (X3)							
X.3.1	Saya dapat memotivasi diri saya untuk terus meningkatkan kinerja saya	-	-	27	27	3,50	Sangat Setuju
X.3.2	Saya dapat memanfaatkan kesempatan / peluang pada pekerjaan yang saya lakukan	-	2	32	20	3,33	Sangat Setuju

X.3.3	Saya berusaha mencapai sasaran meskipun ada halangan dan hambatan dalam mencapainya	-	2	31	21	3,35	Sangat Setuju
Kesadaran Sosial (X4)							
X.4.1	Saya berusaha membantu rekan kerja saya yang menghadapi permasalahan	-	1	31	22	3,39	Sangat Setuju
X.4.2	Saya selalu melayani dan memberi bantuan dengan senang hati	-	1	19	34	3,61	Sangat Setuju
X.4.3	Saya berusaha membantu rekan kerja saya untuk berkembang dalam bekerja	-	-	32	22	3,41	Sangat Setuju
Ketrampilan Sosial (X5)							
X.5.1	Saya dapat menjadi panduan bagi orang lain dengan kinerja yang saya lakukan	-	3	42	9	3,11	Setuju
X.5.2	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pasien maupun rekan kerja saya	-	1	27	26	3,46	Sangat Setuju
X.5.3	Saya dapat mengatasi perbedaan pendapat dengan rekan kerja saya	-	2	43	9	3,13	Setuju
X.5.4	Saya dapat memelihara hubungan baik dengan rekan kerja saya	-	1	24	29	3,52	Sangat Setuju
X.5.5	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan / sasaran	-	-	21	33	3,61	Sangat Setuju
X.5.6	Saya selalu membangun sinergi dengan kelompok kerja saya	-	-	27	27	3,50	Sangat Setuju
Total Rata-rata Variabel Kecerdasan Emosional (X)						3,44	Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 4

- 1.) Indikator X.1.1 menunjukkan nilai rata-rata 3,28 responden sangat setuju bahwa telah menyadari emosi yang dirasakan dan dampaknya terhadap pekerjaan.

- 2.) Indikator X.1.2 menunjukkan nilai rata-rata 3,35 responden sangat setuju dengan mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan emosinya.
- 3.) Indikator X.1.3 menunjukkan nilai rata-rata 3,54 responden sangat setuju dengan kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.
- 4.) Indikator X.2.1 menunjukkan nilai rata-rata 3,76 responden sangat setuju dengan selalu memelihara norma kejujuran dalam bekerja.
- 5.) Indikator X.2.2 menunjukkan nilai rata-rata 3,67 responden sangat setuju dengan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 6.) Indikator X.2.3 menunjukkan nilai rata-rata 3,41 responden sangat setuju dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja.
- 7.) Indikator X.2.4 menunjukkan nilai rata-rata 3,48 responden sangat setuju dapat menerima / terbuka terhadap informasi-informasi baru.
- 8.) Indikator X.3.1 menunjukkan nilai rata-rata 3,50 responden sangat setuju dapat memotivasi diri untuk terus meningkatkan kinerja.
- 9.) Indikator X.3.2 menunjukkan nilai rata-rata 3,33 responden sangat setuju dapat memanfaatkan kesempatan / peluang pada pekerjaan yang dilakukan.
- 10.) Indikator X.3.3 menunjukkan nilai rata-rata 3,35 responden sangat setuju dengan berusaha mencapai sasaran meskipun ada halangan dan hambatan dalam mencapainya.

- 11.) Indikator X.4.1 menunjukkan nilai rata-rata 3,39 responden sangat setuju dengan berusaha membantu rekan kerja yang menghadapi permasalahan.
- 12.) Indikator X.4.2 menunjukkan nilai rata-rata 3,61 responden sangat setuju dengan selalu melayani dan memberi bantuan dengan senang hati.
- 13.) Indikator X.4.3 menunjukkan nilai rata-rata 3,41 responden sangat setuju dengan berusaha membantu rekan kerja untuk berkembang dalam bekerja.
- 14.) Indikator X.5.1 menunjukkan nilai rata-rata 3,11 responden setuju dapat menjadi panduan bagi orang lain dengan kinerja yang dilakukan.
- 15.) Indikator X.5.2 menunjukkan nilai rata-rata 3,46 responden sangat setuju jika mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pasien maupun rekan kerja.
- 16.) Indikator X.5.3 menunjukkan nilai rata-rata 3,13 responden setuju dapat mengatasi perbedaan pendapat dengan rekan kerja.
- 17.) Indikator X.5.4 menunjukkan nilai rata-rata 3,52 responden sangat setuju dapat memelihara hubungan baik dengan rekan kerja.
- 18.) Indikator X.5.5 menunjukkan nilai rata-rata 3,61 responden sangat setuju dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan / sasaran.
- 19.) Indikator X.5.6 menunjukkan nilai rata-rata 3,50 responden sangat setuju dengan selalu membangun sinergi dengan kelompok kerja.

Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata kecerdasan emosional menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap kecerdasan

emosional adalah sangat setuju karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,44. Dan di lihat dari 19 pernyataan kecerdasan emosional yang mendapat penilaian tertinggi adalah indikator X.2.1 dengan nilai sebesar 3,76 termasuk kategori sangat setuju, hal ini berarti perawat selalu memelihara norma kejujuran dalam bekerja. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah adalah indikator X.5.1 dengan nilai sebesar 3,11 termasuk kategori setuju, hal ini berarti perawat dapat menjadi panduan bagi orang lain dengan kinerja yang dilakukan.

4.3.2. Deskripsi Variabel *Stressor* (Z_1)

Variabel *stressor* ini terdiri dari 13 pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel *stressor*:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Hasil *Stressor* (Z_1)

No. Resp	Pernyataan	Skor jawaban				Mean	Kategori
		1	2	3	4		
<i>Stressor</i> (Z_1)							
Tuntutan Tugas (Z_{11})							
Z _{1.1.1}	Saya merasa target pekerjaan yang diterapkan terlalu tinggi sehingga memberatkan saya	1	10	16	5	2,71	Setuju
Z _{1.1.2}	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	-	2	35	17	3,24	Setuju
Z _{1.1.3}	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya terlalu banyak	7	8	27	12	3,25	Setuju
Z _{1.1.4}	Saya diharuskan bekerja cepat untuk menyelesaikan tugas saya	6	5	18	25	3,44	Sangat Setuju

Tuntutan Peran (Z ₁₂)							
Z _{1.2.1}	Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan kepada saya	-	15	20	19	3,05	Setuju
Z _{1.2.2}	Saya kurang memahami apa yang diharapkan atasan terhadap pekerjaan saya	6	32	10	6	2,35	Tidak Setuju
Z _{1.2.3}	Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan	8	5	27	14	3,11	Setuju
Z _{1.2.4}	Saya tidak tahu pasti apa yang diharapkan organisasi dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima	13	23	10	8	1,70	Tidak Setuju
Tuntutan Hubungan antar Individu (Z ₁₃)							
Z _{1.3.1}	Saya merasa stres dengan teman yang tidak menyelesaikan pekerjaan dan melimpahkan kepada saya	-	5	24	25	3,41	Sangat Setuju
Z _{1.3.2}	Hubungan dengan rekan kerja saya yang kurang baik menjadi beban bagi saya dalam bekerja	4	4	30	16	3,33	Setuju
Tuntutan Fisik (Z ₁₄)							
Z _{1.4.1}	Saya merasa sarana dan prasarana di lingkungan kerja saya kurang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan saya	4	15	18	19	2,87	Setuju
Z _{1.4.2}	Kondisi lingkungan kerja yang bising membuat saya terganggu saat bekerja	-	4	21	29	3,30	Sangat Setuju
Z _{1.4.3}	Lingkungan tempat kerja yang kurang nyaman dapat membuat saya stres	-	7	20	27	3,28	Sangat Setuju
Total Rata-rata Variabel <i>Stressor</i> (Z ₁)						3,00	Setuju

Sumber: Lampiran 4

- 1.) Indikator Z_{1.1.1} menunjukkan nilai rata-rata 2,71 responden setuju jika target pekerjaan yang diterapkan terlalu tinggi.

- 2.) Indikator $Z_{1.1.2}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,24 responden setuju jika tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan saya.
- 3.) Indikator $Z_{1.1.3}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,25 responden setuju jika tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak.
- 4.) Indikator $Z_{1.1.4}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,44 responden sangat setuju jika diharuskan bekerja cepat untuk menyelesaikan tugas.
- 5.) Indikator $Z_{1.2.1}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,05 responden setuju jika merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung.
- 6.) Indikator $Z_{1.2.2}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,35 responden tidak setuju jika kurang memahami apa yang diharapkan atasan terhadap pekerjaannya.
- 7.) Indikator $Z_{1.2.3}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,11 responden setuju jika mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan yang berlainan.
- 8.) Indikator $Z_{1.2.4}$ menunjukkan nilai rata-rata 1,70 responden tidak setuju jika tidak tahu pasti apa yang diharapkan organisasi dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima.
- 9.) Indikator $Z_{1.3.1}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,41 responden sangat setuju jika merasa stres dengan teman yang tidak menyelesaikan pekerjaan dan melimpahkan kepadanya.

- 10.) Indikator $Z_{1.3.2}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,33 responden setuju jika hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik menjadi beban dalam bekerja.
- 11.) Indikator $Z_{1.4.1}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,87 responden setuju bahwa sarana dan prasarana di lingkungan kerja kurang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 12.) Indikator $Z_{1.4.2}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,30 responden sangat setuju bahwa kondisi lingkungan kerja yang bising dapat mengganggu saat bekerja.
- 13.) Indikator $Z_{1.4.3}$ menunjukkan nilai rata-rata 3,28 responden sangat setuju bahwa lingkungan tempat kerja yang kurang nyaman dapat membuat stres.

Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata *stressor* menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap *stressor* adalah setuju karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 2,73. Dan di lihat dari 13 pernyataan *stressor* yang mendapat penilaian tertinggi adalah indikator $Z_{1.2.1}$ dengan nilai sebesar 3,48 termasuk kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat selalu di tuntut untuk melakukan yang terbaik. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah adalah indikator $Z_{1.3.2}$ dengan nilai sebesar 1,78 termasuk kategori tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya.

4.3.3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z_2)

Variabel kepuasan kerja ini terdiri dari 16 pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z_2)

No. Resp	Pernyataan	Skor jawaban				Mean	Kategori
		1	2	3	4		
Kepuasan Kerja (Z_2)							
Pekerjaan itu Sendiri (Z_{21})							
Z _{2.1.1}	Pekerjaan saya telah sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang saya miliki	-	2	27	25	3,09	Setuju
Z _{2.1.2}	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	-	8	24	22	3,26	Setuju
Gaji (Z_{22})							
Z _{2.2.1}	Saya merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh tempat saya bekerja	10	16	24	4	2,41	Tidak Setuju
Z _{2.2.2}	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan / beban pekerjaan saya	8	22	20	4	2,37	Tidak Setuju
Z _{2.2.3}	Gaji yang saya terima sesuai dengan standart upah yang berlaku	11	31	7	5	2,11	Tidak Setuju
Kesempatan Promosi (Z_{23})							
Z _{2.3.1}	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier	3	15	35	1	2,63	Setuju
Z _{2.3.2}	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan	3	13	34	4	2,72	Setuju

Z _{2.3.3}	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan	3	15	28	8	2,76	Setuju
Pengawasan (Z ₂₄)							
Z _{2.4.1}	Saya merasa puas dengan pengarahan, perhatian, serta motivasi dari atasan	3	7	39	5	2,85	Setuju
Z _{2.4.2}	Saya merasa puas dengan gaya kepemimpinan atasan saya	4	14	32	4	2,67	Setuju
Z _{2.4.3}	Saya merasa puas dengan perlakuan yang adil dari atasan saya	3	13	34	4	2,72	Setuju
Kelompok Kerja (Z ₂₅)							
Z _{2.5.1}	Rekan kerja saya sangat bersahabat	-	-	25	29	3,54	Sangat Setuju
Z _{2.5.2}	Kerjasama antar rekan kerja tergolong baik / kompak	-	2	26	26	3,44	Sangat Setuju
Z _{2.5.3}	Rekan kerja bersedia memberi nasehat / masukan dan dukungan satu sama lain	-	1	26	27	3,48	Sangat Setuju
Kondisi Kerja (Z ₂₆)							
Z _{2.6.1}	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya	2	4	35	13	3,09	Setuju
Z _{2.6.2}	Saya merasa puas dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan saya	4	20	25	5	2,57	Setuju
Total Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja (Z ₂)						2,88	Setuju

Sumber: Lampiran 4

- 1.) Indikator Z_{2.1.1} menunjukkan nilai rata-rata 3,09 responden setuju bahwa pekerjaannya telah sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.
- 2.) Indikator Z_{2.1.2} menunjukkan nilai rata-rata 3,26 responden setuju jika telah merasa puas dengan pekerjaan saat ini.

- 3.) Indikator $Z_{2.2.1}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,41 responden tidak setuju jika telah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh tempatnya bekerja.
- 4.) Indikator $Z_{2.2.2}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,37 responden tidak setuju jika gaji yang di terima sesuai dengan tuntutan / beban pekerjaan.
- 5.) Indikator $Z_{2.2.3}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,11 responden tidak setuju jika gaji yang di terima sesuai dengan standar upah yang berlaku.
- 6.) Indikator $Z_{2.3.1}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,63 responden setuju jika telah merasa nyaman bekerja di organisasi karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.
- 7.) Indikator $Z_{2.3.2}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,72 responden setuju bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan.
- 8.) Indikator $Z_{2.3.3}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,76 responden setuju jika telah merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan.
- 9.) Indikator $Z_{2.4.1}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,85 responden setuju jika telah merasa puas dengan pengarahan, perhatian, serta motivasi dari atasan.
- 10.) Indikator $Z_{2.4.2}$ menunjukkan nilai rata-rata 2,67 responden setuju jika telah merasa puas dengan gaya kepemimpinan atasan.

- 11.) Indikator Z_{2.4.3} menunjukkan nilai rata-rata 2,72 responden setuju jika telah merasa puas dengan perlakuan yang adil dari atasan.
- 12.) Indikator Z_{2.5.1} menunjukkan nilai rata-rata 3,54 responden sangat setuju jika rekan kerjanya sangat bersahabat.
- 13.) Indikator Z_{2.5.2} menunjukkan nilai rata-rata 3,44 responden sangat setuju jika kerjasama antar rekan kerja tergolong baik / kompak.
- 14.) Indikator Z_{2.5.3} menunjukkan nilai rata-rata 3,48 responden sangat setuju dengan rekan kerja yang bersedia memberi nasehat / masukan dan dukungan satu sama lain.
- 15.) Indikator Z_{2.6.1} menunjukkan nilai rata-rata 3,09 responden setuju jika telah merasa nyaman dengan lingkungan kerja.
- 16.) Indikator Z_{2.6.2} menunjukkan nilai rata-rata 2,57 responden setuju jika telah merasa puas dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata kepuasan kerja menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap kepuasan kerja adalah setuju karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 2,88. Dan di lihat dari 16 pernyataan kepuasan kerja yang mendapat penilaian tertinggi adalah indikator Z_{2.5.1} dengan nilai sebesar 3,54 termasuk kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja yang dimiliki oleh perawat sangat bersahabat. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah adalah indikator Z_{2.2.3} dengan nilai

sebesar 2,11 termasuk kategori tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima masih belum sesuai dengan standart upah yang berlaku.

4.3.4. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Variabel komitmen organisasional ini terdiri dari 12 pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel komitmen organisasional:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Komitmen organisasional (Y)

No. Resp	Pernyataan	Skor jawaban				Mean	Kategori
		1	2	3	4		
Komitmen organisasional (Y)							
<i>Affective Commitment (Y1)</i>							
Y.1.1	Saya senang bekerja di organisasi ini	-	2	44	8	3,11	Setuju
Y.1.2	Saya merasa dihargai di organisasi ini	-	7	42	5	2,76	Setuju
Y.1.3	Saya merasa harus selalu melakukan yang terbaik untuk organisasi ini	-	4	33	17	3,24	Setuju
<i>Continuance Commitment (Y2)</i>							
Y.2.1	Saya tidak ingin keluar dari organisasi karena telah lama bekerja dalam organisasi ini	-	3	34	17	3,26	Setuju
Y.2.2	Saya tidak ingin keluar dari organisasi ini karena telah banyak hal yang saya lakukan untuk organisasi	1	6	36	11	3,06	Setuju
Y.2.3	Saya tidak ingin keluar dari organisasi ini karena telah sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang saya miliki	1	3	38	12	3,13	Setuju

Y.2.4	Saya tidak ingin keluar dari organisasi ini karena organisasi ini telah sesuai dengan saya	2	4	41	7	2,98	Setuju
<i>Normative Commitment (Y3)</i>							
Y.3.1	Saya merasa wajib untuk mentaati peraturan yang telah dibuat oleh organisasi	-	1	35	18	3,31	Setuju
Y.3.2	Sudah menjadi kewajiban saya untuk ikut menjaga citra dan nama baik organisasi	-	-	25	29	3,54	Sangat Setuju
Y.3.3	Sudah menjadi kewajiban saya untuk melaksanakan tugas dengan baik	-	-	22	32	3,59	Sangat Setuju
Y.3.4	Saya merasa ikut bertanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan	-	-	22	32	3,59	Sangat Setuju
Y.3.5	Saya akan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada saya	-	-	21	33	3,61	Sangat Setuju
Total Rata-rata Variabel Komitmen organisasional (Y)						3,29	Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 4

- 1.) Indikator Y.1.1 menunjukkan nilai rata-rata 3,11 responden setuju jika telah merasa senang bekerja di organisasi ini.
- 2.) Indikator Y.1.2 menunjukkan nilai rata-rata 2,76 responden setuju jika merasa dihargai di organisasi ini.
- 3.) Indikator Y.1.3 menunjukkan nilai rata-rata 3,24 responden setuju dengan merasa harus selalu melakukan yang terbaik untuk organisasi.

- 4.) Indikator Y.2.1 menunjukkan nilai rata-rata 3,26 responden setuju tidak ingin keluar dari organisasi karena telah lama bekerja dalam organisasi ini.
- 5.) Indikator Y.2.2 menunjukkan nilai rata-rata 3,06 responden setuju tidak ingin keluar dari organisasi ini karena telah banyak hal yang dilakukan untuk organisasi.
- 6.) Indikator Y.2.3 menunjukkan nilai rata-rata 3,13 responden setuju tidak ingin keluar dari organisasi ini karena telah sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.
- 7.) Indikator Y.2.4 menunjukkan nilai rata-rata 2,98 responden setuju tidak ingin keluar dari organisasi ini karena organisasi ini telah sesuai.
- 8.) Indikator Y.3.1 menunjukkan nilai rata-rata 3,31 responden setuju dengan wajib untuk mentaati peraturan yang telah dibuat oleh organisasi.
- 9.) Indikator Y.3.2 menunjukkan nilai rata-rata 3,54 responden sangat setuju jika sudah menjadi kewajiban untuk ikut menjaga citra dan nama baik organisasi.
- 10.) Indikator Y.3.3 menunjukkan nilai rata-rata 3,59 responden sangat setuju jika sudah menjadi kewajiban saya untuk melaksanakan tugas dengan baik.
- 11.) Indikator Y.3.4 menunjukkan nilai rata-rata 3,59 responden sangat setuju dengan merasa ikut bertanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

12.) Indikator Y.3.5 menunjukkan nilai rata-rata 3,61 responden sangat setuju jika akan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata komitmen organisasional menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap komitmen organisasional adalah setuju karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,29. Dan di lihat dari 12 pernyataan komitmen organisasional yang mendapat penilaian tertinggi adalah indikator Y.3.5 dengan nilai sebesar 3,61 termasuk kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah adalah indikator Y.1.2 dengan nilai sebesar 2,96 termasuk kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat merasa dihargai kinerja yang telah dilakukannya.

4.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.4.1. Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel kecerdasan emosional (X), *stressor* (Z_1), kepuasan kerja (Z_2), dan komitmen organisasional (Y). Nilai kritis dari pengujian ini adalah pada $df = n-1$ dengan taraf signifikansi 5%. Butir instrumen dikatakan valid jika angka korelasi yang diperoleh di atas angka kritis korelasi atau nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (Burhan Nurgiyantoro, 2000:298).

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan variabel kecerdasan emosional (X):

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Item	r hitung	Signifikan	Keterangan
X.1.1	0.411	0.002	Valid
X.1.2	0.459	0.000	Valid
X.1.3	0.598	0.000	Valid
X.2.1	0.611	0.000	Valid
X.2.2	0.652	0.000	Valid
X.2.3	0.469	0.000	Valid
X.2.4	0.752	0.000	Valid
X.3.1	0.788	0.000	Valid
X.3.2	0.453	0.001	Valid
X.3.3	0.742	0.000	Valid
X.4.1	0.636	0.000	Valid
X.4.2	0.631	0.000	Valid
X.4.3	0.762	0.000	Valid
X.5.1	0.430	0.001	Valid
X.5.2	0.565	0.000	Valid
X.5.3	0.302	0.026	Valid
X.5.4	0.636	0.000	Valid
X.5.5	0.585	0.000	Valid
X.5.6	0.553	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 5, perhitungan SPSS - Validitas

Dari Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator untuk variabel kecerdasan emosional (X) adalah valid atau dapat mengukur variabel kecerdasan emosional. Hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi dari masing-masing item didapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian 19 pernyataan yang membentuk variabel kecerdasan emosional adalah valid. Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan *stressor* (Z_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Validitas Variabel *Stressor* (Z_1)

Item	r hitung	Signifikan	Keterangan
Z _{1.1.1}	0.482	0.000	Valid
Z _{1.1.2}	0.416	0.002	Valid
Z _{1.1.3}	0.592	0.000	Valid
Z _{1.1.4}	0.556	0.000	Valid
Z _{1.2.1}	0.368	0.006	Valid
Z _{1.2.2}	0.757	0.000	Valid
Z _{1.2.3}	0.682	0.000	Valid
Z _{1.2.4}	0.737	0.000	Valid
Z _{1.3.1}	0.408	0.002	Valid
Z _{1.3.2}	0.648	0.000	Valid
Z _{1.4.1}	0.607	0.000	Valid
Z _{1.4.2}	0.390	0.004	Valid
Z _{1.4.3}	0.403	0.003	Valid

Sumber: Lampiran 5, perhitungan SPSS - Validitas

Dari Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator untuk variabel *stressor* (Z_1) adalah valid atau dapat mengukur variabel kecerdasan emosional. Hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi dari masing-masing item didapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian 13 pernyataan yang membentuk variabel *stressor* adalah valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan kepuasan kerja (Z_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z_2)

Item	r hitung	Signifikan	Keterangan
Z ₂ .1.1	0.283	0.038	Valid
Z ₂ .1.2	0.363	0.007	Valid
Z ₂ .2.1	0.727	0.000	Valid
Z ₂ .2.2	0.816	0.000	Valid
Z ₂ .2.3	0.776	0.000	Valid
Z ₂ .3.1	0.573	0.000	Valid
Z ₂ .3.2	0.425	0.000	Valid
Z ₂ .3.3	0.568	0.001	Valid
Z ₂ .4.1	0.805	0.000	Valid
Z ₂ .4.2	0.812	0.000	Valid
Z ₂ .4.3	0.819	0.000	Valid
Z ₂ .5.1	0.434	0.001	Valid
Z ₂ .5.2	0.527	0.000	Valid

Z _{2.5.3}	0.510	0.000	Valid
Z _{2.6.1}	0.683	0.000	Valid
Z _{2.6.2}	0.719	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 5, perhitungan SPSS - Validitas

Dari Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator untuk variabel kepuasan kerja (Z_2) adalah valid atau dapat mengukur variabel kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi dari masing-masing item didapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian 16 pernyataan yang membentuk variabel kepuasan kerja adalah valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan komitmen organisasional (Y):

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen organisasional (Y)

Item	r hitung	Signifikan	Keterangan
Y.1.1	0.482	0.000	Valid
Y.1.2	0.301	0.027	Valid
Y.1.3	0.529	0.000	Valid
Y.2.1	0.515	0.000	Valid
Y.2.2	0.464	0.000	Valid
Y.2.3	0.466	0.000	Valid
Y.2.4	0.434	0.001	Valid
Y.3.1	0.698	0.000	Valid
Y.3.2	0.822	0.000	Valid

Y.3.3	0.778	0.000	Valid
Y.3.4	0.818	0.000	Valid
Y.3.5	0.792	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 5, perhitungan SPSS - Validitas

Dari Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator untuk variabel komitmen organisasional (Y) adalah valid atau dapat mengukur variabel komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi dari masing-masing item didapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian 12 pernyataan yang membentuk variabel komitmen organisasional adalah valid.

4.4.2. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Kuesioner dikatakan reliabel jika menghasilkan pengukuran yang relatif konsisten. Untuk mengukur reliabilitas digunakan koefisien alfa atau *cronbach's alpha*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1999:282). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian:

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0.891	Reliabel
<i>Stressor</i> (Z_1)	0.800	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z_2)	0.894	Reliabel
Komitmen organisasional (Y)	0.821	Reliabel

Sumber: Lampiran 5, Perhitungan SPSS – Reliabilitas

Dari Tabel 4.16 masing-masing variabel diperoleh koefisien alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing indikator dalam variabel-variabel penelitian dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.5. Hasil Uji Analisis Jalur atau Path Analysis

4.5.1. Asumsi-Asumsi Analisis Jalur

Sebelum dilakukan pengujian path analysis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi. Uji asumsi analisis jalur terdiri dari dua yaitu uji outlier dan uji normalitas.

4.5.1.1. Uji Outlier

Uji outlier merupakan uji yang digunakan secara bersamaan untuk mengamati distribusi normal data. Artinya jika data tidak berdistribusi normal,

maka dilakukan eliminasi data yang outlier atau ekstrim, sebaliknya jika data sudah berdistribusi normal maka tidak diperlukan lagi eliminasi data.

Uji outlier terdiri dari outlier *univariate* dan *multivariate*. Outlier *univariate* dilakukan dengan mengamati nilai Z score yang diolah dengan menggunakan program SPSS. Data dikatakan tidak terjadi outlier jika mempunyai nilai minimum dan maksimum Z score kurang dari ± 3 (Ferdinand, 1999). Berikut adalah hasil pengujian outlier *univariate* selengkapnya :

Tabel 4.17

Uji Outlier Data Secara *Univariate*

Variabel	Z score	
	Minimum	Maksimum
Zscore: Kecerdasan Emosional	-1.63884	1.32479
Zscore: <i>Stressor</i>	-2.01755	2.86868
Zscore: Kepuasan Kerja	-2.59190	2.13344
Zscore: Komitmen organisasional	-1.47153	2.33900

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa pengujian outlier *univariate* pada masing-masing variabel sudah memenuhi asumsi outlier *univariate* karena tidak melebihi nilai standar Z Score yaitu ± 3 .

Setelah melalui tahap ini dilakukan pengujian outlier *multivariate*. Pengujian secara *multivariate* outlier dilakukan dengan menggunakan nilai Mahalanobis. Pengujian secara *multivariate* dilakukan dengan menggunakan software AMOS. Pengamatan *multivariate* outlier dilakukan pada *Mahalanobis distance, Farthest from the centroid*. Data yang berada pada urutan teratas merupakan data yang paling outlier, kemudian diikuti oleh data dibawahnya

sampai dengan urutan terakhir. Standar *multivariate* outlier dari Mahalanobis adalah menggunakan nilai Chi Square tabel. Jika urutan teratas dari nilai Mahalanobis kurang dari Chi Square tabel maka data tidak terjadi outlier. Dan sebaliknya jika nilai Mahalanobis lebih dari Chi Square tabel maka data terjadi outlier. Chi square tabel ditentukan berdasarkan jumlah variabel yang digunakan dan tingkat kesalahan yang dianjurkan. Tingkat kesalahan yang dianjurkan adalah 0,001 (Kelloway, 1998).

Berdasarkan tabel nilai Chi square pada 0,001 dan pada jumlah variable 4 adalah 18,57. Pada pengujian tahap awal outlier *multivariate* diperoleh nilai Mahalanobis yang sesuai standar. Berikut hasil uji Mahalanobis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18

Uji Outlier Data Secara *Multivariate*

Kategori	Observation Data ke -	Mahalanobis d-squared
Maksimum	4	18,360

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa pada pengujian outlier *multivariate*, nilai tertinggi dari *Mahalanobis D Square* adalah 18,360 ada pada data ke 4. Nilai 18,360 tersebut berada di bawah standar 18,57, sehingga data memenuhi asumsi *multivariate* outlier.

4.5.1.2. Uji normalitas

Uji normalitas yang harus dipenuhi adalah normalitas *univariate* dan *multivariate*. Uji normalitas menggunakan *skewness* (kemencengan) dan *kurtosis* (keruncingan). Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai CR *skewness* dan *kurtosis* berada pada kisaran $\pm 2,58$ baik secara *univariate* dan *multivariate*. Berikut adalah hasil pengujian normalitas data secara *univariate* dan *multivariate*.

Tabel. 4.19

Uji Normalitas Data Secara *Univariate*

Variabel	Skewness		Kurtosis	
	Nilai	CR	Nilai	CR
Kecerdasan Emosional	-0.190	-0.554	-1.359	-2.055
<i>Stressor</i>	1.040	3.080	1.273	1.887
Kepuasan Kerja	-0.249	-0.749	0.876	1.245
Komitmen organisasional	0.435	1.244	-0.890	-1.290

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa pengujian normalitas secara *univariate* terdapat variabel yang masih mempunyai nilai *skewness* CR lebih dari $\pm 2,58$, yaitu variabel *stressor*, sedangkan pada *kurtosis* tidak ada variabel yang mempunyai nilai CR melebihi 2,58. Dari hasil ini maka pengujian normalitas telah memenuhi syarat *univariate* normal khususnya dalam hal *kurtosis*. Setelah dilakukan pengujian normalitas *univariate*, dilakukan pengujian normalitas *multivariate*, yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel. 4.20
Uji Normalitas Data Secara *Multivariate*

Nilai <i>Multivariate</i>	CR
1.977	1.029

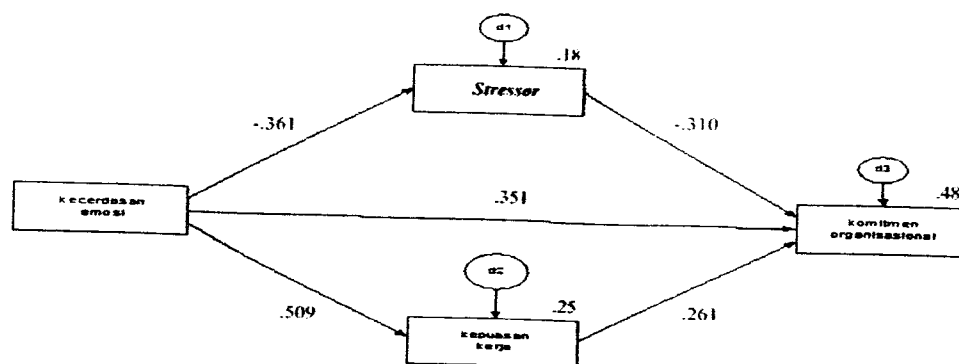
Sumber: Lampiran 6

Pengujian *path analysis* menurut Hair, Anderson (1998) haruslah memenuhi persyaratan *multivariate* normal. Dikatakan memenuhi asumsi *multivariate* normal jika nilai CR *multivariate* kurang dari 2,58. Sedangkan pada pengujian *multivariate* telah memenuhi syarat karena diperoleh nilai 1.029 yang lebih rendah dari $\pm 2,58$. Dari hasil pengujian ini maka data penelitian memenuhi syarat uji normalitas.

4.6. Hasil Pengujian Analisis Jalur atau *Path Analysis*

4.6.1. Koefisien Jalur

Koefisien jalur adalah gambar hasil pengujian *path analysis* dengan nilai koefien jalur atau *standardize* pada masing-masing variabel. Berikut adalah gambar hasil pengujian analisis jalur berdasarkan nilai koefisien jalur:



Gambar 4.2

Koefisien Jalur

Koefisien jalur *path analysis* juga disajikan dalam bentuk tabel hasil pengujian analisis jalur:

Tabel 4.21

Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Antar Variabel

Variabel			Nilai <i>Standardized coefisient</i>
Komitmen organisasional	<---	Kecerdasan Emosional	0.351
<i>Stressor</i>	<---	Kecerdasan Emosional	-0.316
Kepuasan Kerja	<---	Kecerdasan Emosional	0.509
Komitmen organisasional	<---	<i>Stressor</i>	-0.310
Komitmen organisasional	<---	Kepuasan Kerja	0.261

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

1. Jika variabel kecerdasan emosional berubah maka akan menyebabkan perubahan komitmen organisasional. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka

komitmen organisasional akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel kecerdasan emosional menurun maka komitmen organisasional juga akan menurun dengan nilai koefisien jalur 0.351.

2. Jika variabel kecerdasan emosional berubah maka akan menyebabkan perubahan *stressor*. Tanda negatif menunjukkan perubahan yang tidak searah / terbalik yaitu jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka *stressor* akan menurun, dan sebaliknya apabila variabel kecerdasan emosional menurun maka *stressor* akan meningkat dengan nilai koefisien jalur -0.316.
3. Jika variabel kecerdasan emosional berubah maka akan menyebabkan perubahan kepuasan kerja. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel kecerdasan emosional menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun dengan nilai koefisien jalur 0.509.
4. Jika variabel *stressor* berubah maka akan menyebabkan perubahan komitmen organisasional. Tanda negatif menunjukkan perubahan yang tidak searah / terbalik yaitu jika variabel *stressor* meningkat maka komitmen organisasional akan menurun, dan sebaliknya apabila variabel *stressor* menurun maka komitmen organisasional akan meningkat dengan nilai koefisien jalur -0.310.
5. Jika variabel kepuasan kerja berubah maka akan menyebabkan perubahan komitmen organisasional. Tanda positif menunjukkan perubahan yang

searah yaitu jika variabel kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel kepuasan kerja menurun maka komitmen organisasional juga akan menurun dengan nilai koefisien jalur 0.261.

Berdasarkan nilai koefisien analisis jalur dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur lebih besar pada jalur kecerdasan emosional melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dibandingkan nilai koefisien jalur kecerdasan emosional melalui *stressor* terhadap komitmen organisasional. Ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional maka akan lebih efektif jika kecerdasan emosional dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja daripada meningkatkan *stressor* karyawan.

4.6.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh atau kontribusi variabel eksogen terhadap endogen dan variabel endogen terhadap variabel endogen. Berikut adalah hasil pengujian yang menunjukkan nilai koefisien determinasi :

Tabel 4.22
Nilai Koefisien Determinasi

Variabel	R ²
Kecerdasan Emosional → <i>Stressor</i>	18 %
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja	25 %
Kecerdasan Emosional, <i>Stressor</i> dan kepuasan Kerja → Komitmen organisasional	48 %

Sumber: Lampiran 6

Berikut adalah penjelasan tabel di atas :

1. Besarnya perubahan *stressor* yang disebabkan oleh adanya kecerdasan emosional (X) adalah 18%. Dengan kata lain pengaruh kecerdasan emosional terhadap *stressor* adalah 18%.
2. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang disebabkan oleh adanya kecerdasan emosional (X) adalah 25%. Dengan kata lain pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja adalah 25%.
3. Besarnya perubahan komitmen organisasional yang disebabkan kecerdasan emosional, *stressor* dan kepuasan kerja adalah 48%. Dengan kata lain pengaruh kecerdasan emosional, *stressor* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah 48%.

4.6.3. Pembuktian Hipotesis

Parameter ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui berdasarkan nilai CR (*Critical Ratio*). Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel exogen terhadap endogen dan endogen terhadap endogen, digunakan ketentuan melihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap endogen ataupun endogen terhadap endogen. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel eksogen terhadap endogen ataupun endogen terhadap endogen. Hasil selengkapnya uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel			CR hitung	Tingkat Sig.
Komitmen Organisasional	<---	Kecerdasan Emosional	4.641	***
<i>Stressor</i>	<---	Kecerdasan Emosional	-2.508	0.015
Kepuasan Kerja	<---	Kecerdasan Emosional	3.319	***
Komitmen organisasional	<---	<i>Stressor</i>	-3.745	***
Komitmen organisasional	<---	Kepuasan Kerja	4.057	***

Sumber: Lampiran 6

Pengujian hipotesis pertama: kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Pengujian ini dengan menggunakan nilai CR diperoleh nilai 4,641 dengan tingkat signifikansi ***. Tanda *** berarti nilai signifikansinya 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional diterima kebenarannya.

Pengujian hipotesis kedua: kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *stressor*

Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *stressor*. Pengujian ini dengan menggunakan nilai CR diperoleh nilai -2,508 dengan tingkat signifikansi 0,015. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *stressor* diterima kebenarannya.

Pengujian hipotesis ketiga: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Pengujian ini dengan menggunakan nilai CR diperoleh nilai 3,319 dengan tingkat signifikansi ***. Tanda *** berarti nilai signifikansinya 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima kebenarannya.

Pengujian hipotesis keempat: *stressor* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Ada pengaruh *stressor* terhadap komitmen organisasional. Pengujian ini dengan menggunakan nilai CR diperoleh nilai -3,745 dengan tingkat signifikansi ***. Tanda *** berarti nilai signifikansinya 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis keempat yang

menyatakan bahwa *stressor* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional diterima kebenarannya.

Pengujian Hipotesis kelima: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Pengujian ini dengan menggunakan nilai CR diperoleh nilai 4,057 dengan tingkat signifikansi ***. Tanda *** berarti nilai signifikansinya 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional diterima kebenarannya.

Pengujian Hipotesis keenam : kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi *stressor*

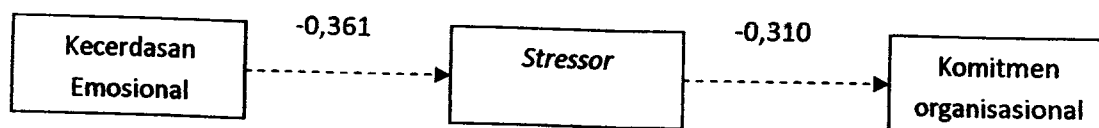
Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional melalui *stressor*. Pengujian ini dengan menggunakan nilai CR diperoleh nilai kecerdasan emosional terhadap *stressor* sebesar -2,508 dengan tingkat signifikansi 0,015 dan *stressor* terhadap komitmen organisasional sebesar -3,745 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan mediasi *stressor* diterima kebenarannya.

Pengujian Hipotesis ketujuh: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja

Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Pengujian ini dengan menggunakan nilai CR diperoleh nilai kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 3,319 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 4,057 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja diterima kebenarannya.

4.6.4. Koefisien Jalur Tidak Langsung

Pada penelitian ini Pengujian *path analysis* disamping menguji pengaruh langsung, juga pengaruh tidak langsung. Gambar pengaruh tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional melalui stressor adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3

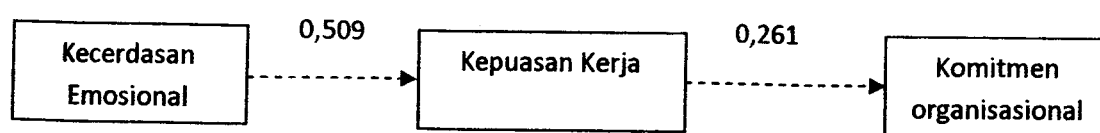
Koefisien jalur tidak langsung 1

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa koefisien jalur tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional melalui *stressor* merupakan perkalian dari koefisien jalur langsung dari kecerdasan emosional

terhadap *stressor* yaitu $-0,361$ dan *stressor* terhadap komitmen organisasional dengan nilai $-0,310$. Sehingga nilai koefisien tidak langsung adalah $-0,361 \times -0,310 = 0,112$.

Pada hipotesis keenam didasarkan pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *stressor* dan pengaruh *stressor* terhadap komitmen organisasional yang mempunyai nilai signifikansi kurang dari $0,05$, maka hasilnya signifikan. Sehingga *stressor* memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap pengujian hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi *stressor* diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa *stressor* berperan sebagai variabel parsial mediasi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Berikutnya adalah gambar pengaruh tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja adalah sebagai berikut :



Gambar 4.4

Koefisien jalur tidak langsung 2

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa koefisien jalur tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja merupakan perkalian dari koefisien jalur langsung dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja yaitu $0,436$ dan kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasional dengan nilai 0,297. Sehingga nilai koefisien tidak langsung adalah $0,509 \times 0,261 = 0,133$

Pada hipotesis ketujuh didasarkan pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hasilnya signifikan. Sehingga pengujian hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja diterima.

4. 7. Pengujian Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui penelitian ini termasuk penggolongan mediasi yang mana. Ada tiga penggolongan mediasi yaitu mediasi terbukti secara penuh (*fully mediated*), mediasi terbukti secara partial (*partially mediated*), dan mediasi yang tidak terbukti sama sekali. Menurut Baron dan Kenny (1996), *partial mediated* terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung adalah signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional telah signifikan. Begitu juga ketika variabel *stressor* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dilibatkan, pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional telah signifikan melalui *stressor* dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan, penelitian ini dapat dikatakan mediasi terbukti secara partial (*partially mediated*).

4.8. Pembahasan

Dari hasil pengujian analisis jalur diketahui bahwa nilai koefisien *standardize* untuk variabel kecerdasan emosional (X) terhadap *stressor* (Z_1) dan *stressor* (Z_1) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah negatif. Hal ini menunjukkan hubungan tidak searah. Sedangkan untuk nilai koefisien *standardize* variabel kecerdasan emosional (X) terhadap kepuasan kerja (Z_2), kecerdasan emosional (X) terhadap komitmen organisasional (Y), kepuasan kerja (Z_2) terhadap komitmen organisasional (Y) menunjukkan hubungan searah.

Sedangkan dari hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan seberapa besar pengaruh, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel kecerdasan emosional, *stressor*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

4.8.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,351. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Bahwa berdasarkan tingkat signifikansi yang sebesar 0,000, maka dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasional dapat diterima kebenarannya.

Hasil tersebut sama dengan yang dipaparkan oleh Wong dan Law (2002), kecerdasan emosional berhubungan dengan hasil pekerjaan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Menurut Abraham (1999), karyawan yang tidak dapat mengatur emosi mereka adalah mereka yang memiliki komitmen organisasional yang rendah. Jadi, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung akan berkomitmen terhadap organisasinya. Karena dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, karyawan akan mampu berpikir rasional, mengenali dan mengendalikan emosinya sendiri sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

4.8.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap *Stressor* (Z_1)

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif terhadap terhadap *stressor* yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.316. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka semakin rendah *stressor* yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Bahwa berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,015, maka dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap

stressor. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *stressor* dapat diterima kebenarannya.

Hasil tersebut sama dengan yang dipaparkan oleh Sy, Tram, dan O'Hara (2006) mengatakan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi menghadapi *stressor* yang rendah dalam pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya, dalam menghadapi kondisi yang sulit mereka tidak mampu mengatasi perasaan mereka dan memiliki stres yang tinggi, pada akhirnya akan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa *stressor* yang dialami oleh seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimilikinya. Semakin tinggi kecerdasan emosionalnya, maka akan dapat menurunkan *stressor*. Karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat mengatasi beban pekerjaannya dan kondisi lingkungannya.

4.8.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z₂)

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,509. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Bahwa berdasarkan tingkat signifikansi yang sebesar 0,000, maka dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa

kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima kebenarannya.

Hasil tersebut sama dengan yang dipaparkan oleh Kafetsios dan Zampetakis (2008), kecerdasan emosional seseorang dilihat dari kemampuannya dalam memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mengontrol stres, dan emosi yang negatif. Jadi, kecerdasan emosional yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Karena dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya, seseorang akan mampu mengendalikan diri dan emosinya untuk selalu melakukan yang terbaik dan bersikap profesional dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai kesuksesan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi organisasi, karena tingkat kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi produktivitas organisasi.

4.8.4. Pengaruh *Stressor* (Z_1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, *stressor* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,310. Oleh sebab itu, semakin rendah tingkat *stressor*, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Bahwa berdasarkan tingkat signifikansi yang sebesar 0,000, maka dapat dipahami bahwa *stressor* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *stressor* berpengaruh terhadap komitmen organisasional dapat diterima kebenarannya.

Dengan demikian, *stressor* dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Hasil tersebut sama dengan pendapat Rulestari dan Eryanto (2013:22) berpendapat bahwa, dampak *stressor* adalah *organizational problem* yang meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga juga dapat mengakibatkan tingkat absensi dan turnover karyawan meningkat. Peningkatan *stressor* menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat *stressor*. Jadi, *stressor* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti *stressor* yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan komitmen organisasional karyawan yang bersangkutan.

4.8.5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,261. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini..

Bahwa berdasarkan tingkat signifikansi yang sebesar 0,000, maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dapat diterima kebenarannya.

Hasil tersebut sama dengan yang dipaparkan oleh Paulin, Ferguson, dan Bergeron (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Kim, Leong, dan Lee (2005) percaya bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, Mobley (1977) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan yang meningkat, akan menyebabkan mereka dapat berniat meninggalkan organisasi dan pekerjaan mereka. Jadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari pekerjaan maupun tempat kerjanya, maka ia cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi pada perusahaan tempat ia bekerja tersebut. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan terpacu untuk bekerja keras agar tetap menjadi bagian dari perusahaan dan karyawan akan mempunyai sikap loyal terhadap perusahaan dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

4.8.6. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Komitmen organisasional (Y) dengan Mediasi *Stressor* (Z_1)

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, sebab harus melalui *stressor* terlebih dahulu. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap *stressor*, dimana

nantinya *stressor* yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional ini dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu, maka dapat dinilai bahwa *stressor* mampu menjalankan peran sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif terhadap *stressor* yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,316. Oleh sebab itu semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka semakin rendah *stressor* yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini. Di samping itu, perlu diketahui pula bahwa berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *stressor*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *stressor* berperan sebagai variabel mediasi partial antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi

Hasil tersebut sama dengan yang dipaparkan oleh Sy, Tram, dan O'Hara (2006) mengatakan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi menghadapi *stressor* yang rendah dalam pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya, dalam menghadapi kondisi yang sulit mereka tidak mampu mengatasi perasaan mereka dan memiliki tingkat stres yang tinggi, pada akhirnya akan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa *stressor* yang dialami oleh seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimilikinya. Semakin tinggi kecerdasan emosionalnya, maka akan dapat menurunkan *stressor*. Karena seseorang yang

memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat mengatasi beban pekerjaannya dan kondisi lingkungannya.

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, *stressor* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,310. Oleh sebab itu, semakin rendah tingkat *stressor*, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini. Di samping itu, perlu diketahui pula bahwa berdasarkan tingkat signifikansi yang sebesar 0,000, maka dapat dipahami bahwa *stressor* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dengan demikian, *stressor* dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Hasil tersebut sama dengan pendapat Rulestari dan Eryanto (2013:22) berpendapat bahwa, dampak *stressor* adalah *organizational problem* yang meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga juga dapat mengakibatkan tingkat absensi dan turnover karyawan meningkat. Peningkatan *stressor* menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat *stressor*. Jadi, *stressor* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti *stressor* yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan komitmen organisasional karyawan yang bersangkutan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh mediasi *stressor* terhadap kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi adalah mediasi partial. Hal

ini dibuktikan dengan adanya pengaruh signifikan hubungan langsung antara kecerdasan emosional terhadap *stressor* yaitu dengan tingkat signifikansi 0,015. Sedangkan signifikansi *stressor* terhadap komitmen organisasi adalah 0,000. Nilai signifikansi tersebut dibawah 0,05. Sehingga variabel *stressor* berperan sebagai variabel mediasi partial pada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

4.8.7. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y) dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Z₂)

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, sebab harus melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dimana nantinya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional ini dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu, maka dapat dinilai bahwa kepuasan kerja mampu menjalankan peran sebagai variabel mediasi partial dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,509. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini. Di samping itu, perlu diketahui pula bahwa berdasarkan tingkat signifikansi yang sebesar 0,000, maka dapat dipahami

bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil tersebut sama dengan yang dipaparkan oleh Kafetsios dan Zampetakis (2008), kecerdasan emosional seseorang dilihat dari kemampuannya dalam memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mengontrol stres, dan emosi yang negatif. Jadi, kecerdasan emosional yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Karena dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya, seseorang akan mampu mengendalikan diri dan emosinya untuk selalu melakukan yang terbaik dan bersikap profesional dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai kesuksesan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi organisasi, karena tingkat kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi produktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien jalur, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional yaitu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,261. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dialami oleh perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini. Di samping itu, diketahui pula bahwa berdasarkan tingkat signifikansi yang sebesar 0,000, maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil tersebut sama dengan yang dipaparkan oleh Paulin, Ferguson, dan Bergeron (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Kim, Leong, dan Lee (2005) percaya bahwa karyawan dengan

kepuasan kerja yang tinggi memiliki tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, Mobley (1977) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan yang meningkat, akan menyebabkan mereka dapat berniat meninggalkan organisasi dan pekerjaan mereka. Jadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari pekerjaan maupun tempat kerjanya, maka ia cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi pada perusahaan tempat ia bekerja tersebut. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan terpacu untuk bekerja keras agar tetap menjadi bagian dari perusahaan dan karyawan akan mempunyai sikap loyal terhadap perusahaan dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi adalah mediasi partial. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh signifikan hubungan langsung antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yaitu dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan tingkat signifikansi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0,000. Nilai signifikansi tersebut dibawah 0,05. Sehingga variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi partial pada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.