SKRIPSI

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEPEMIMPINAN PERAWAT DI RUMAH SAKIT PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)

Oleh:

VERA FERNANDA. R

R011211086

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS KEPERAWATAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

Halaman Persetujuan Seminar Hasil

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEPEMIMPINAN PERAWAT DI RUMAH SAKIT PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR

Oleh :

VERA FERNANDA. R

R011211086

Disetujui untuk diseminarkan oleh :

Dosen Pembimbing

Indra Gaffar, S.Kep., Ns., M.Kep

NIP. 198109252006042009

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEPEMIMPINAN PERAWAT DI RUMAH SAKIT PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Tim Penguji Akhir pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 5 Desember 2024
Pukul : 09.00 – 10.00 WITA
Tempat : Ruang KP112

Oleh:

VERA FERNANDA. R
R011211086

dan yang bersangkutan dinyatakan

LULUS

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Indra Gaffar, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 198109252006042009

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin

Dr. Yuliana Syam, S.Kep.Ns., M.Si
NIP. 19760618 200212 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : VERA FERNANDA. R

Nomor mahasiswa : R011211086

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi yang seberat-beratnya atas perbuatan tidak terpuji tersebut.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan sama sekali.

Makassar, 11 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,

Vera Fernanda. R

KATA PENGANTAR

Dengan penuh syukur atas kehadirat Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan Perawat di Rumah Sakit Pendidikan Kota Makassar**". Sholawat dan salam tercurahkan kepada baginda *Rasulullah Shollallahu 'alaihi wasallam,* serta keluarga dan para sahabat beliau.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Keperawatan di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa itu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara moril maupun secara material. Olehnya itu, penulis dengan penuh kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang saya hormati:

1. Prof. Dr. Ariyanti Saleh, S. Kp., M.Si selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin.
2. Dr. Yuliana Syam, S.Kep., Ns., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin.
3. Andi Masyitha Irwan, S.Kep., Ns., MAN., Ph. D selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama proses perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir.

4. Indra Gaffar, S.Kep., Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran dalam penyusunan proposal ini.
5. Dr. Rosyidah Arafat, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.KMB Selaku dosen penguji pertama yang telah memberikan saran, kritik, serta masukan sehingga penulis dapat memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.
6. Akbar Harisa, S.Kep., Ns., PMNC., MN selaku dosen penguji kedua yang juga telah memberikan saran, kritik, serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua penulis yang terkasih ayahanda Rahuddin dan Ibunda Rusni yang telah banyak melakukan pengorbanan untuk penulis selama ini. Terimakasih atas cinta, doa, dan dukungan, serta kasih sayang yang tiada henti kepada penulis.
8. Kepada adik-adik penulis Muh. Al-Farisih dan Aqila Admarini yang telah memberikan semangat dan memotivasi penulis dalam memperbaiki pendidikan agar menjadi model yang baik untuk kedua adik tercinta dalam menempuh pendidikan nantinya.
9. Terimakasih kepada sahabat penulis yaitu Vina Santaria yang dengan tegas memaksa penulis untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Tidak denganmu mungkin pilihan penulis adalah mengeksplor semua tempat baru di Kota Makassar.

10. Kepada teman SMA penulis Nurul Nadyatullah yang telah banyak memberikan dukungan serta nasihat-nasihat di saat penulis merasa terpuruk selama proses menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat-sahabat penulis di BP3N.S yaitu Marhama, Windy, Wulan, Ipa, Venny, dan Hera yang telah membersamai penulis selama delapan tahun. Terimakasih atas segala percakapan yang penuh makna, tawa, dan semangat yang luar biasa.
12. Terakhir penulis ucapkan apresiasi sebesar-besarnya kepada diri sendiri karena telah berhasil melewati fase perkuliahan yang tentu tidaklah mudah. Jutaan terimakasih penulis ucapkan karena tetap bertahan dan menyelesaikan skripsi ini meskipun menghadapi banyak kegagalan dan rasa frustasi.

Penulis menyadari adanya keterbatasan dan ketidaksempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan penulisan selanjutnya. Akhir kata mohon maaf atas segala kekurangan dan khilaf dari penulis.

Makassar, 29 November 2024

Vera Fernanda. R

ABSTRAK

Vera Fernada. R, R011211086. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan Perawat di Rumah Sakit Pendidikan Kota Makassar. Dibimbing oleh Indra Gaffar.

Latar Belakang: Pemimpin memiliki wewenang dan kekuasaan untuk mengatur dan mengarahkan anggotanya. Maka tidak heran jika pemimpin dituntut untuk memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibanding anggotanya termasuk kecerdasan emosional.

Tujuan: Mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan perawat di Rumah Sakit Pendidikan Kota Makassar.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik jenis korelasional dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 49 perawat yang memegang jabatan sebagai kepala ruangan dan ketua tim/perawat primer di RSPTN Universitas Hasanuddin dan Rumah Sakit Ibnu Sina UMI Makassar, dengan teknik *total sampling*. analisa data penelitian menggunakan uji univariat dan bivariat, analisa data bivariat menggunakan uji *chi-square*.

Hasil: Karakteristik responden pada penelitian ini mayoritas berada pada fase dewasa awal dengan pengalaman kerja > 5 tahun. Responden 98% berjenis kelamin perempuan, jenjang karir PK-II 62.2%, PK-III 38.8%, Sebagian besar responden memiliki tingkat Pendidikan S1+Ners. Pada hubungan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan perawat memiliki nilai signifikan *p-value* 0.017, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan perawat di rumah sakit Pendidikan kota makassar.

Kesimpulan: Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan perawat. Peneliti menyarankan menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan untuk pengembangan ilmu keperawatan sehingga menjadi pedoman dalam pengembangan kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosional.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Perawat

ABSTRCT

Vera Fernada. R, R011211086. The Relationship between Emotional Intelligence and Nurse Leadership in Makassar Educational Hospitals. Mentored by Indra Gaffar.

Background: Leaders have the authority and power to organize and direct their members. So it is not surprising that leaders are required to have higher intelligence than their members including emotional intelligence.

Objective: Knowing the relationship between emotional intelligence and nurse leadership in Makassar City Teaching Hospital.

Methods: This study is a descriptive analytic correlational type research with data collection techniques through questionnaires. The sample in this study consisted of 49 nurses who held positions as head of the room and team leader/primary nurse at Hasanuddin University Teaching Hospital and Ibnu Sina UMI Makassar Hospital, with total sampling technique. research data analysis using univariate and bivariate tests, bivariate data analysis using chi-square test.

Results: The characteristics of respondents in this study were mostly in the early adult phase with work experience > 5 years. Respondents 98% are female, career level PK-II 62.2%, PK-III 38.8%, most respondents have an S1 + Ners education level. The relationship between emotional intelligence and nurse leadership has a significant p-value of 0.017, which means that there is a significant relationship between emotional intelligence and nurse leadership in the Makassar city teaching hospital.

Conclusion: The results of this study indicate that there is a significant relationship between emotional intelligence and nurse leadership. The researcher suggests using the results of this study as a foundation for the development of nursing science so that it becomes a guideline in developing leadership based on emotional intelligence.

Keywords: Leadership, Emotional Intelligence, Nurse

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
ABSTRAK ..... **viii**
ABSTRCT ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR BAGAN ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Signifikansi Masalah 5
C. Rumusan Masalah 5
D. Tujuan Penelitian 6
E. Kesesuaian Penelitian dengan Roadmap Prodi 6
F. Manfaat Penelitian 7
BAB II **8**
TINJAUAN PUSTAKA **8**
A. Kepemimpinan 8
B. Kecerdasan Emosional 18
C. Originalitas Penelitian 25
D. Kerangka Teori 27
BAB III **28**
KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS **28**
A. Kerangka Konsep 28
B. Hipotesis 29
BAB IV **30**

METODE PENELITIAN 30
A. Rancangan Penelitian 30
B. Tempat dan Waktu Penelitian 30
C. Populasi dan Sampel 30
D. Variabel Penelitian 32
E. Instrument Penelitian 35
F. Manajemen Data 38
G. Alur Penelitian 40
H. Etika Penelitian 41
BAB V 43
HASIL PENELITIAN 43
A. Karakteristik Responden 44
B. Hasil Variabel Penelitian 45
C. Hubungan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan perawat 53
BAB VI 59
PEMBAHASAN 59
A. Karakteristik Responden 59
B. Gambaran Kecerdasan Emosional Perawat 62
C. Gambaran Kepemimpinan Perawat 66
D. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan Perawat 70
E. Implikasi dalam Praktik Keperawatan 73
F. Keterbatasan Penelitian 73
BAB VII 74
PENUTUP 74
A. Kesimpulan 74
B. Saran 75
LAMPIRAN 1

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kompetensi Kecerdasan Emosional 23
Tabel 2. Originalitas Penelitian 25
Tabel 3. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif 34
Tabel 4. Distribusi Karakterisktik responden 44
Tabel 5. Distribusi dan Frekuensi persentase kecerdasan emosional 45
Tabel 6. Distribusi dan Frekuensi persentase kecerdasan emosional tiap RS 45
Tabel 7. Nilai Mean Item Pernyataan Kecerdasan Emosional 46
Tabel 8. Nilai Mean Item Pernyataan Kecerdasan Emosional RSUH 47
Tabel 9. Nilai Mean Item Pernyataan Kecerdasan Emosiona RS IBSI 48
Tabel 10. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepemimpinan Perawat 49
Tabel 11. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepemimpinan Perawat tiap RS 49
Tabel 12. Nilai Mean Item Pernyataan Kepemimpinan Perawat 50
Tabel 13. Nilai Mean Item Pernyataan Kepemimpinan Perawat RSUH 51
Tabel 14. Nilai Mean Item Pernyataan Kepemimpinan Perawat RS IBSI 52
Tabel 15. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan Perawat 53
Tabel 16. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan Perawat RSUU 54
Tabel 17. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan Perawat RS IBSI 54
Tabel 18. Tabulasi Silang antara Karakteristik Responden dengan Kecerdasan Emosional 55
Tabel 19. Tabulasi Silang antara Karakteristik Responden dengan Kepemimpinan Perawat .. 57

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Teori 27

Bagan 2. Kerangka Konsep 28

Bagan 3. Alur Penelitian 40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Surat Izin Pengambilan Data Awal 1
Lampiran 2. Lembar Penjelasan Penelitian 5
Lampiran 3. Lembar Persetujuan Responden 6
Lampiran 4. Lembar Instrumen Penelitian 7
Lampiran 5. Lembar Surat Persetujuan Penelitian 13
Lampiran 6. Lembar Surat Pengantar Izin Penelitian 14
Lampiran 7. Lembar Surat Etik Penelitian 16
Lampiran 8. Master Tabel 17
Lampiran 9. Hasil Uji SPSS 28
Lampiran 10. Hasil Uji Instrumen Penelitian 51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi di layanan kesehatan dapat tumbuh dan berkembang jika sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut menjalankan fungsinya dengan optimal. Khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dalam hal ini, kedudukan sumber daya manusia pada posisi puncak sangat membantu untuk mendorong sebuah organisasi mencapai kesuksesan (Fatmawati, 2022). Pemimpin sebagai sumber daya manusia yang menepati posisi puncak berperan secara aktif dan mendominasi dalam setiap proses yang dilakukan, mulai dari menjadi perencana, pelaku, dan berpartisipasi untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan, sebuah organisasi memerlukan pemimpin yang efektif. Tanpa kepemimpinan yang kuat dan efektif, suatu organisasi mungkin akan mengalami kebingungan, kerancuan, bahkan bisa juga menjadi stagnan. Dalam konteks kesehatan, kepemimpinan perawat menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan kesuksesan organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan persentase perawat yang mewakili 60% hingga 89% dari tenaga kesehatan (Facião, 2022). Selain itu, dalam laporan State of the World Nursing 2020, oleh Word Health Organization (WHO) bekerjasama dengan International Council of Nursing (ICN) menyoroti peran kepemimpinan perawat sebagai tenaga kesehatan terbesar.

Pemimpin berperan dalam mengelola stafnya. Tidak hanya sebatas memberikan perintah dan instruksi, sebagai seorang pemimpin harus mampu menginspirasi anggota tim lainnya untuk bersama-sama mencapai tujuan. Kepemimpinan perawat yang kurang baik 7 kali lebih berisiko memberikan kinerja yang buruk (Santari *et al.*, 2022). Mereka perlu membangun hubungan yang positif dengan orang-orang yang mereka pimpin (Anders *et al*., 2020). Pemimpin harus mampu memahami bawahannya dan mengerti kelemahan serta kelebihannya. Sehingga, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepemimpinan perawat adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan Emosional atau biasa juga disebut *Emotional Intelligent* (EI) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengenali, mengendalikan, dan mengatur emosi baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Berdasarkan model Goleman and Boyatzis (2017), kecerdasan emosional terbagi menjadi 4 aspek, yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan hubungan. Keempat kompetensi ini saling berkaitan dan memungkinkan seseorang untuk bisa mengelola emosinya secara efektif. Goleman (2020) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan jenis kecerdasan yang dapat berkembang seiring waktu melalui pengalaman ataupun pelatihan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dapat berkembang tanpa batas waktu.

Pemimpin memiliki wewenang dan kekuasaan untuk mengatur dan mengarahkan anggotanya. Maka tidak heran jika pemimpin dituntut untuk memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibanding anggotanya termasuk

kecerdasan emosional. Beberapa studi bahkan menyebutkan bahwa orang yang cerdas secara intelektual seringkali bukan orang yang paling berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Andrean *et al.* (2019) bahwa orang yang mempunyai IQ tinggi dan EQ rendah cenderung mengalami kegagalan yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang mempunyai IQ rata-rata dan EQ yang tinggi. Dari sini dapat dilihat bahwa kesuksesan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual tetapi juga ditentikan oleh kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Beberapa studi yang dilakukan sebelumnya telah menemukan adanya kaitan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan perawat. Pada sebuah studi yang dilakukan di 4 rumah sakit yang berafiliasi dengan RS Ain Shams University, ditemukan bahwa terdapat hubungan signifikansi yang tinggi antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif perawat (Hussien *et al.*, 2023). Sementara itu di New Wales, Negara bagian Australia, para perawat mengaku belum familiar dengan konsep kecerdasan emosional. Akan tetapi, narasi mereka telah mencerminkan nilai dari kecerdasan emosional (Mansel B, 2019). Perawat harus bisa memanfaatkan kekuatan emosi dan peran kecerdasan emosional secara positif sehingga mereka mampu mempengaruhi timnya agar tercapai pelayanan kesehatan yang adekuat.

Di Indonesia, masih sedikit penelitian yang mengaitkan antara kecerdasan emosinal dengan kepemimpinan perawat. Salah satu penelitian

yang melibatkan 138 responden menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan dan kontribusi positif faktor kepemimpinan sebesar 39,2% terhadap kepemimpinan kepala ruang berbasis kecerdasan emosional (Mumford, dalam Gunawan 2023). Sementara itu, dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di RSPTN Universitas Hasanuddin dan Rumah Sakit Ibnu Sina UMI Makassar pada Juni 2024, beberapa perawat mengungkapkan masih lebih sering menggunakan kecerdasan intelektual dibandingkan kecerdasan emosional dalam kepemimpinannya.

Rumah Sakit Universitas Hasanuddin merupakan salah satu rumah sakit pendidikan di kota makassar yang memiliki reputasi baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pasien 99% tergolong baik (Nurmaulidia, 2021), dan kinerja perawat 81,9% memuaskan (Yulidha, 2022). Selain itu, di RS Ibnu Sina Makassar juga ditemukan penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas layanan di rumah sakit ini sudah cukup baik (Mahmud 2022), tingkat kepuasan kerja 62% perawat merasa puas (Hadrayani, 2020), dan kinerja perawat 100% cukup baik (Batter, 2023).

B. Signifikansi Masalah

Di Indonesia, penelitian yang menghubungkan terkait kecerdasan emosional dan kepemimpinan perawat masih sangat terbatas sehingga ada kebutuhan melakukan penelitian untuk memahami bagaimana kaitan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan perawat.

Selain itu, penelitian hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan perawat dapat meningkatkan pengetahuan dan mendukung bidang pendidikan di masa depan bagi perawat saat ini.

C. Rumusan Masalah

Kecerdasan emosional memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan prestasi di tempat kerja, termasuk di lingkungan pemimpin keperawatan. Kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri dan menilai serta merespon perasaan orang lain (Mansel B, 2019). Hal ini berkaitan dengan kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, yang sangat penting dalam peran kepemimpinan. Namun, di Indonesia belum banyak penelitian yang membahas mengenai kaitan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan perawat dari sudut pandang pemimpin keperawatan. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan perawat?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Dari penelitian diketahui hubungan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan perawat di Rumah Sakit Pendidikan Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini adalah :

a. Diketahui gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, perbedaan tingkat pendidikan, dan level karir perawat klinis (PK).
b. Diketahui gambaran kecerdasan emosional kepala ruangan dan ketua tim/perawat primer dari unit pelayanan di Rumah Sakit Pendidikan Kota Makassar.
c. Diketahui gambaran kepemimpinan kepala ruangan dan ketua tim/perawat primer dari unit pelayanan di Rumah Sakit Pendidikan Kota Makassar.
d. Diketahui hubungan antara tingkat kecerdasan emosional dengan kepemimpinan perawat di Rumah Sakit Pendidikan Kota Makassar.

E. Kesesuaian Penelitian dengan Roadmap Prodi

Topik penelitian mengacu pada roadmap prodi S1 Keperawatan, khususnya pada domain 3 yaitu Peningkatan kualitas pelayanan dan Pendidikan keperawatan yang unggul.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan pengembangan ilmu keperawatan khususnya bidang kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk memanfaatkan kecerdasan emosional sebagai pemimpin.

2. Praktis

a. Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan tentang pentingnya pengembangan pengetahuan mengenai kepemimpinan perawat berdasarkan kecerdasan emosional.

b. Praktisi Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada praktisi kesehatan agar dapat mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan perawat.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan terutama di bidang kepemipinan dan manajemen keperawatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi kepemimpinan berkaitan dengan pemimpin atau cara memimpin. Sementara itu, secara harfiah, “kepemimpinan” berasal dari kata “pimpin” yang berarti mengarahkan, memajukan, mengatur, menuntun, menunjukkan, dan memengaruhi. Sedangkan istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran individu yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memengaruhi orang lain dengan berbagai cara (Rivai *et al.,* 2013).

Menurut pendapat ahli, William G. Scott (1962), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok, sebagai upaya mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Weschler dan Massarik (1961) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan pengaruh antar individu, yang dijalankan dalan situasi tertentu dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sulasmi (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga kelompok dapat bergerak sesuai arahan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Menurut Suardi dan Bahtiar (2019),

bahwa kepemimpinan ialah kemampuan menginspirasi orang lain untuk mau bekerjasama dalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan secara umum. Para ilmuwan telah banyak yang memberikan definisi dan menekuni tentang kepemimpinan meski dalam hal ini kadang-kadang masih ditemukan perbedaan, akan tetapi dapat diambil persamaannya yaitu seorang pemimpin memiliki kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi dan memperhatikan bawahannya.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi baik individu maupun sekelompok orang yang bertujuan untuk mencapai tujuan tenrtentu.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diketahui melalui perilaku pemimpin itu sendiri sehingga gaya kepemimpinan setiap orang akan berbeda-beda. Berikut beberapa gaya kepemimpinan (Suni, 2018) :

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini secara langsung mengatur segala hal. Pemimpin akan mengendalikan secara berlebihan terkait pengambilan keputusan dan kegiatan yang dilakukan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Beberapa kelebihan gaya kepemimpinan ini antara lain:

1) Lebih hemat waktu karena pengambilan keputusan dilakukan oleh satu orang daripada kelompok sehingga lebih efisien dalam hal waktu.
2) Gaya kepemimpinan ini baik dilakukan hanya jika pemimpin adalah orang yang berpengalaman dan memiliki pengetahuan penting dan ketika bahawan masih tergolong baru.
3) Gaya kepemimpinan ini juga baik digunakan jika bawahan tidak yakin untuk mengambil keputusan sehingga dalam hal ini pemimpin akan berperan untuk mengarahkan anggotanya untuk melakukan hal yang tepat.

Adapun kelemahan gaya kepemimpinan otoriter adalah dapat menghambat partisipasi kelompok sehingga mereka kurang berkembang dan dapat menurunkan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis berorientasi pada anggota, dimana partisipasi kelompok sangat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Interaksi antara pemimpin dan bawahannya terjalin dengan kehangatan dan kepercayaan. Oleh karena itu, bawahan akan merasa memiliki kontribusi yang penting dalam pengambilan keputusan serta membangun tanggung jawab untuk kebajikan bersama.

Kelebihan gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin akan lebih melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan sehingga

keputusan yang dibuat lebih efektif serta dapat menghasilkan keputusan yang terbaik. Adapun kekurangannya yaitu membutuhkan waktu yang lebih banyak dalam pengambilan keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan *Lissez-Faire*

Lissez-Faire atau yang dikenal juga dengan sebutan *Free-Rein* yaitu gaya kepemimpinan bebas kendali karena serba memperbolehkan, dan memberikan kekuasaan penuh kepada bawahannya. Bawahan bebas mengatur dan menentukan kegiatan sendiri, serta memberi izin kepada bawahan untuk melakukan keinginannya.

Gaya kepemimpinan ini sangat baik digunakan untuk memotivasi kelompok professional. Kekurangan gaya kepemimpinan ini yaitu mengarah pada ketidakstabilan, tidak adanya pengaturan, tidak efisien, dan tidak ada kesatuan aksi.

d. Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan ini mengarah pada kebijakan dan prosedur yang telah dibuat sebelumnya. Tugas pemimpin terbatas pada peraturan-peraturan seperti memastikan aturan dijalankan oleh bawahan. Pemimpin tidak mau mengambil risiko yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Tipe kepemimpinan seperti ini tidak memberikan tempat kepada bawahannya untuk berpikir kreatif dan berinovasi untuk memecahkan masalah.

3. Aspek-aspek Kepemimpinan

Secara umum, ada beberapa aspek kepemimpinan perawat (Cho M, 2024), diantaranya:

a. Kualitas kepemimpinan diri (*individual leader's qualites*)

1) Nilai dan keyakinan

Nilai dan keyakinan dapat menjadi landasan bagi pemimpin untuk mengambil keputusan.

2) Kesadaran diri

Dengan kesadaran diri yang baik, pemimpin dapat memahami kekuatan dan kelemahannya serta bagaimana hal ini akan mempengaruhi kepemimpinannya.

3) Refleksi diri

Refleksi diri dapat dilakukan secara berkala sebagai bahan evaluasi kinerja dan untuk mencari tahu aspek-aspek yang perlu diperbaiki.

4) Pengaturan diri

Pemimpin perlu untuk memiliki kemampuan pengaturan diri yang baik. Beberapa diantaranya yaitu manajemen waktu, stress, dan emosi.

b. Keterampilan manajemen keperawatan (*nursing management skills*)

1) Keterampilan praktik keperawatan klinis

Sebagai pemimpin, perawat juga perlu untuk memiliki dasar yang kuat dalam praktik keperawatan klinis untuk memahami

kompleksitas asuhan keperawatan sehingga bisa memberikan arahan yang tepat kepada timnya.

2) Keteladanan

Beberapa pemimpin tidak menyadari bahwa dirinya sering diamati oleh anggota timnya. Mereka melihat bagaimana pemimpinnya mengambil sikap atau menanggapi sebuah kejadian tertentu kemudian menirunya. Pemimpin yang baik akan sadar bahwa mereka diamati sehingga memberikan contoh yang baik. Sikap teladan dapat ditunjukkan dengan perilaku professional, etis, dan berdedikasi.

3) Keterampilan komunikasi

Keterampilan komunikasi menjadikan perawat berinteraksi secara efektif dengan tim, pasien, maupun saat melakukan *interprofessional collaboration* (IPC)

4) Keterampilan mengambil keputusan

Keterampilan perawat dalam mengambil keputusan yang tepat dan efektif di situasi yang kompleks dan penuh tekanan sangat dibutuhkan di pelayanan kesehatan.

c. Pengaruh pada tim (*influence on the nursing team*)

1) Kolaborasi

Aspek ini menekankan pentingnya membangun kolaborasi dengan semua anggota tim untuk menciptakan lingkungan dan kerja tim yang efektif. Dengan mencontohkan perilaku yang kolaboratif,

pemimpin dapat menentukan arah seluruh tim dan menekankan pentingnya kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2) Pemberdayaan tim

Pemimpin yang memberdayakan timnya akan memberikan kesempatan kepada mereka untuk tumbuh dan berkembang. Pemberdayaan dapat dilakukan dengan memberikan arahan, tanggung jawab, sumber daya yang dibutuhkan dan membiarkan anggota timnya menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

3) Budaya organisasi

Perawat akan merasa dihargai dan dihormati jika tercipta budaya organisasi yang positif, suportif, dan inklusif.

d. Keperawatan yang unggul (*nursing excellence*)

1) Keterlibatan dalam tata kelola rumah sakit

Perawat harus proaktif terlibat dalam tata Kelola rumah sakit untuk memastikan bahwa suara dan perspektif mereka didengar dalam pengambilan keputusan terkait dengan asuhan keperawatan dan praktik keperawatan.

2) Pemikiran yang sistematik

Dengan pemikiran yang sistematik, perawat dapat mengidentifikasi masalah, menganalisis data, dan mengembangkan solusi yang efektif.

4. Karakteristik Pemimpin

Waedolah *et al.* (2022) menyebutkan ada 8 (delapan) karakteristik pemimpin yang ideal, diantaranya:

a. Jujur

Nilai dasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin salah satunya yaitu kejujuran. Pemimpin sejati dalam kepemimpinannya selalu berlandaskan kebenaran bukan kekuasaan sehingga ia tidak mengalami kebingungan antara kata dan Tindakan.

Kejujuran seorang pemimpin sangat penting untuk membangun kepercayaan dan integritas yang membawa dampak positif pada citra kepemimpinannya. Dengan kejujuran, akan tercipta lingkungan yang membuat anggota tim merasa aman untuk menyampaikan pendapatnya dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

b. Cerdas

Kecerdasan merupakan modal dasar seorang pemimpin. Pemimpin yang cerdas biasanya akan kritis dalam menanggapi beberapa sinyal. Kecerdasan pemimpin tidak hanya berfokus pada kemampuan professional atau teknis, tetapi juga kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dan memimpin dengan efektif.

c. Bertanggung jawab

Dengan memiliki rasa tanggung jawab, seorang pemimpin akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya dan tidak asal-asalan. Begitupun dalam pengambilan Keputusan, pemimpin akan

mengambil keputusan yang tepat dan berani menanggung risiko. Sehingga mereka dapat memimpin denga efektif, memberikan motivasi, dan menjadi panutan bagi anggota timnya.

d. Visioner

Salah satu tugas pemimpin yaitu membawa anggotanya kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang memiliki visi akan mengomunikasikan dan meyakinkan pengikutnya untuk mau berubah kearah yang dicita-citakan. Caranya antara lain dengan lebih memperhatikan, mendengarkan dan memberi kepercayaan, serta kesempatan kepada pengikutnya.

e. Adil

Cara pemimpin bersikap adil kepada setiap anggotanya yaitu dengan memberikan perlakuan yang sama (tanpa diskriminasi) dan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing anggotanya. Nilai keadilan akan membawa pemimpin kepada implikasi kesejahteraan, kebahagiaan, keamanan, dan kedamaian kepada semua pengikutnya sehingga tercipta lingkungan kerja yang inklusif.

f. Disiplin perilaku

Disiplin perilaku berarti bahwa pemimpin memiliki kesadaran dan bersedia menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku serta mampu untuk melakukan pengawasan dan pengarahan kepada anggotanya dengan cara yang efektif dan efisien.

g. Inisiatif

Pemimpin yang ideal berarti harus memiliki inisiatif mengambil Keputusan secara cepat dan tepat tanpa menunggu perintah. Pemimpin yang berinisiatif biasanya memiliki kualitas seperti kreatif, berani, dan mampu memutuskan. Mereka dapat mengambil Keputusan dan Tindakan sesuai dengan situasi serta mampu menggerakkan dan mengarahkan anggota timnya.

h. Lugas

Terakhir, pemimpin harus lugas agar ia bisa memaparkan gagasannya tanpa harus bertele-tele. Dalam konteks ini, Lukas bukan hanya sekedar komunikasi yang jelas, tetapi juga mampu menjelaskan visi serta tujuan kepada pengikutnya agar mudah dipahami. Nilai kelugasan memungkinkan pemimpin untuk membangun kesadaran dan kepedulian kepada dirinya dan anggotanya.

Selain itu, Hidaya *et al.* (2021) menyebutkan beberapa ciri pemimpin yang efektif, diantaranya:

a. Memiliki pandangan jauh kedepan
b. Mengembangkan diri
c. Berpikiran kritis
d. Mampu menyelesaikan masalah
e. Menghormati orang lain
f. Mendengarkan orang lain dan memiliki kemampuan komunikasi

B. Kecerdasan Emosional

1. Definisi Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dipopulerkan oleh Goleman pada tahun 1996 dalam bukunya "*Emotional Intelligence : Why it matters more than IQ?*". Dalam buku ini Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan pengendalian diri, semangat, ketekunan, dan motivasi diri. Dalam sumber lainnya, Goleman dan Boyatzis (2017) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bentuk kecerdasan yang kompleks yang terdiri dari 4 aspek, yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, kepedulian sosial, dan pengelolaan hubungan.

Shapiro (1997) mengemukakan definisi kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain serta menggunakan informasi untuk mengarahkan pikiran dan Tindakan. Cooper (2000) juga mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk merasakan, memahami, menerapkan kepekaan emosi sebagai energi, informasi, koreksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengelola emosi diri dan orang lain untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang diperoleh. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk menempatkan emosinya pada tempat yang tepat, mengaturnya dengan baik, dan mengatur suasana hatinya. Regulasi emosi yang benar adalah kunci hubungan sosial yang baik. Jika seseorang pandai beradaptasi atau

berempati terhadap situasi orang lain, maka orang tersebut akan mempunyai sikap positif dan akan lebih mudah beradaptasi dalam interaksi sosial dan lingkungan.

2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman & Boyatzis (2017) beberapa aspek yang terdapat dalam kecerdasan emosional diantaranya:

a. Kesadaran Diri (*Self-awareness*)

Kesadaran diri merupakan komponen pertama dari kecerdasan emosional. Kesadaran diri berkaitan dengan persepsi, pemahaman, dan evaluasi emosi, pikiran, dan perilaku secara akurat (T. Ertio et al., 2024). Dengan kesadaran diri yang kuat seseorang seseorang akan jujur dengan dirinya sendiri.

Kemampuan ini digunakan untuk mengobservasi perasaan dari waktu ke waktu dan menganalisis perasaan-perasaan yang muncul. Ketika emosi lebih mengendalikan perasaan maka hal ini mencerminkan bahwa individu tersebut tidak mampu untuk mengenali perasaannya sendiri.

b. Pengelolaan Diri (*Self-management*)

Pengelolaan diri berkaitan dengan kemampuan mengelola dan mengungkapkan emosi secara efektif. Dengan memiliki kemampuan ini pemimpin akan bersikap tenang di bawah tekanan dan mengambil keputusan yang dengan bijak. Pengelolaan diri terdiri dari:

1) Pengendalian emosi, yaitu sebuah kondisi dimana individu mampu untuk menghibur diri, mengelola kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan dan hal-hal yang dirasakan ketika mengalami kegagalaan. Orang yang tidak mampu mengelola emosi akan selalu melawan perasaan murung, sementara orang yang mampe mengelola emosi akan segera bangkit Kembali jauh lebih cepat.
2) Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri di situasi yang berubah-ubah. Kemampuan beradaptasi akan mendorong pemimpin untuk menghadapi perubahan alih-alih menolak serta menawarkan Solusi yang lebh inovatif dan kreatif
3) Berorientasi pada sasaran, yaitu usaha untuk memenuhi tujuan atau bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Pemimpin yang berorientasi pada sasaran mengetahui bagaimana membagi pekerjaan dengan efektif dan efisien agar dapat selesai tepat waktu.
4) Berpembawaan positif, Pemimpin yang berpembawaan positif memiliki sifat dan perilaku yang memancarkan energi positif dan memberikan pengaruh yang kuat terhadap orang yang dipimpinnya. Komponen ini juga berkenaan dengan melihat sisi positif individu, lingkungan, kejadian dalan menghadapi tantangan.

c. Sosial Kesadaran (*Social awareness*)

Kesadaran sosial merupakan kemampuan untuk menyadari dan memahami emosi orang lain. Hal ini dapat tercapai dengan memahami dan mengamati dinamika sosial dan budaya serta

menunjukkan empati kepada orang lain (T. Ertio et al., 2024). Pemimpin yang memiliki kemampuan ini akan mampu membaca tanda-tanda emosional dan menyesuaikan sikap mereka. Kesadaran sosial meliputi:

1) Empati, adalah kemampuan untuk memahami dan berbagi perasaan dengan orang lain. Goleman (2020) mendefinisikan empati sebagai kemampuan untuk merasakan perasaan dan perspektif orang lain. Pemimpin yang berempati akan mampu menempatkan dirinya di posisi orang lain. Empati sangat penting untuk menjali hubungan yang baik, menyelesaikan konflik, dan bisa menginspirasi timnya.
2) Kepedulian terhadap organisasi, pemimpin yang peduli terhadap organisasi mampu membaca dinamika emosi dan hubungannya dalam sebuah tim serta mengidentifikasi pengaruh yang penting dalam mengambil keputusan. Pemimpin diharapkan mampu mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintahnya, sehingga diharapkan dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengelolaan Hubungan (*Relationship management*)

Pengelolaan hubungan berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola hubungan secara efektif dengan orang lain. Pemimpin dengan kemampuan manajemen hubungan yang kuat akan mampu membangun kepercayaan, menyelesaikan konflik, dan menginspirasi orang lain. Bagi pemimpin, sangat penting membangun kepercayaan

dengan orang lain. Untuk itu, mereka harus bisa diandalkan, jujur, dan transparan. Beberapa komponennya antara lain:

1) Pengaruh, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif. Dalam komponen ini mencakup kemampuan persuasive untuk memotivasi pertumbuhan orang lain, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan saling menguntungkan. Peran pemimpin dalam mengarahkan timnya menjadi penting karena dapat mengarahkan tim kea rah yang lebih positif yang menjadi outcome dari kemampuan pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin.
2) Pelatih dan Pembina, komponen ini berkaitan dengan kemampuan untuk membimbing dan memotivasi pertumbuhan pribadi dan professional, serta memfasilitasi pengembangan kemampuan dan meningkatkan kinerja.
3) Manajemen Konflik, kecerdasan emosional membantu individu untuk mengelola konflik yang terjadi di sebuah tim atau organisasi. Dengan mengelola konflik secara produktif dapat mempengaruhi penyelesaiannya secara positif.
4) Kerjasama Tim, merupakan komponen yang penting karena dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Individu yang cerdas secara emosional memungkinkan untuk mengembangkan hubungan yang koperatif dan saling mendukung (Maldonado,

2023). Kemampuan bekerja secara efektif dalam tim dan membangun hubungan yang harmonis antar anggota tim.

5) Kepemimpinan yang menginspirasi, dapat memotivasi dan mengarahkan timnya untuk mencapai tujua yang lebih tinggi. Komponen ini dicirikan dengan pemimpin yang memiliki visi yang jelas, memotivasi orang lain, serta menjadi teladan dalam perilaku dan sikap.

Tabel 1. Kompetensi Kecerdasan Emosional (Goleman & Boyatzis 2017)

Ranah	Kesadaran Emosional	Pengelolaan Diri	Kepedulian Sosial	Pengelolaan Hubungan
Kompetensi	Kesadaran Emosional	Pengendalian emosi	Empati	Kemampuan mempengaruhi
		Kemampuan beradaptasi		Kemampuan melatih dan membina
		Kemampuan berorientasi pada capaian	Kepedulian terhadap organisasi	Kemampuan manajemen konflik
		Berpembawaan Positif		Kerjasama tim
				Kepemimpinan yang menginspirasi

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang (Maitrianti, 2021), diantaranya:

a. Lingkungan keluarga

Rumah berperan sebagai madrasah pertama untuk memahami emosi. Kestabilan emosi yang terjalin antar anggota keluarga dapat mempengaruhi perilaku di masa depan seperti disiplin, bertanggung

jawab, dan empati. Hal seperti ini akan memudahkan dalam mengatasi permasalahan yang akan dihadapi kedepannya dengan menjauhkan sikap buruk dan agresif.

b. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini yaitu lingkungan sosial dan lingkungan demografis. Kecerdasan emosional akan berkembang seiring dengan berkembangnya fisik dan mental anak. Peningkatan kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui berbagai jenis pelatihan, diantaranya adalah pelatihan asertivitas, kepekaan empati, dan jenis pelatihan lainnya.

4. Ciri-ciri Kepribadian dengan Kecerdasan Emosional

Untuk dapat mengidentifikasi tingkatan kecerdasan emosional seseorang, mereka perlu untuk menjalankan tes kecerdasan emosional. Beberapa ciri seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Al-Hamdan, 2021), yaitu:

a. Mampu mendorong dan memberikan semangat diri sendiri serta mampu bertahan saat mengalami kegagalan
b. Mampu mengendalikan suasana hati agar tidak berlebihan dalam menghadapi kesenangan
c. Mampu mengontrol diri untuk mencegah beban stress yang dapat mengurangi kecakapan berpikir seseorang
d. Mampu berempati dengan orang lain serta ingat untuk selalu berdoa

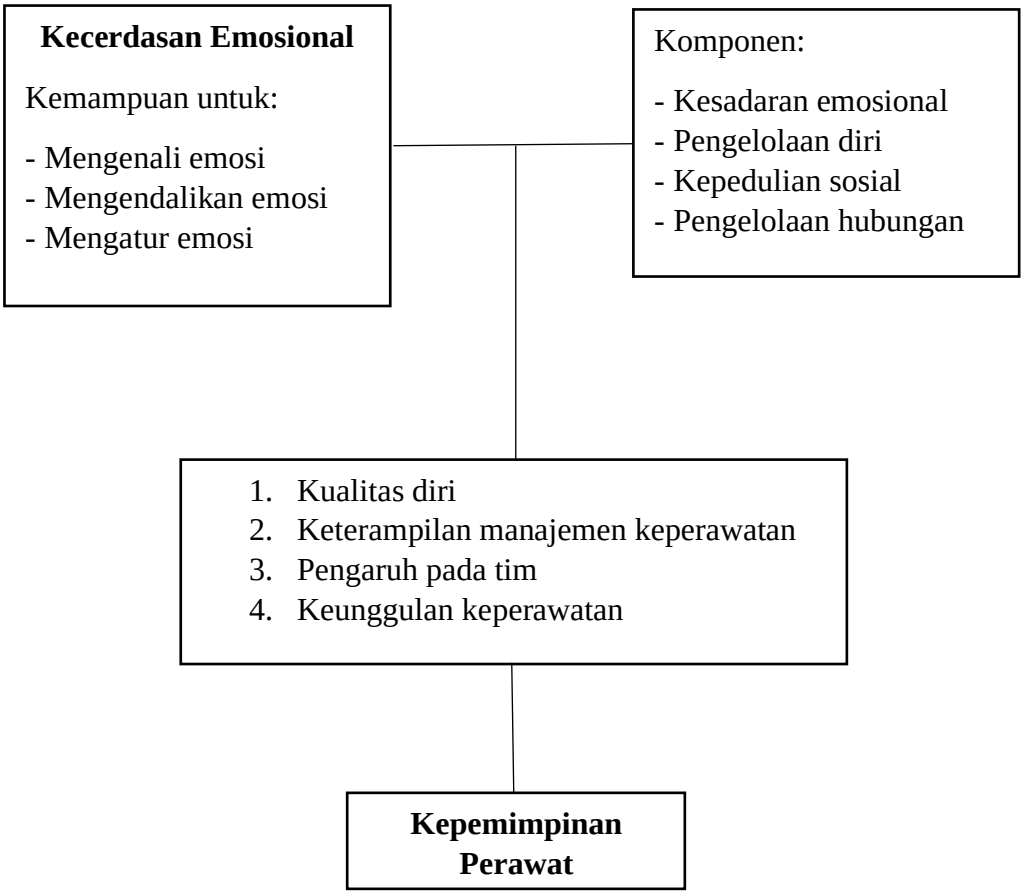
C. Originalitas Penelitian

Tabel 2. Originalitas Penelitian

No	Judul	Tujuan	Metode	Hasil	Kesimpulan
1	'It's the relationship you develop with them': emotional intelligence in nurse leadership. A qualitative study	Untuk menyelidiki kecerdasan emosional (EI) dan hubungannya dengan kepemimpinan keperawatan	Penelitian kualitatif menggunakan metode analisis fenomenologis interpretatif	Pada penelitian ini, peneliti juga menemukan pahwa para perawat kurang memahami konsep kecerdasan emosional, akan tetapi narasi para perawat saat diwawancarai telah mencerminkan beberapa nilai inti dari konsep kecerdasan emosional.	Meskipun para pemimpin perawat belum familiar dengan konsep EI, narasi mereka mencerminkan beberapa nilai inti EI
2	The Influence of Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Nursing Performance	Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Buleleng	Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural berbasis SEM dengan alat analisis smart PLS 3.0	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja
3	Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Resiliensi Pada Perawat	Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional terhadap tingkat resiliensi pada perawat	Kuantitatif jenis deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional	Hasil Penelitian menunjukkan Perawat di RSUD Dr. Murjani Sampit memiliki kecerdasan emosional kategori tinggi sebanyak 23 responden (51,1%) dan rendah sebanyak 22 responden (48,9%). Sedangkan untuk tingkat resiliensi dengan kategori tinggi sebanyak 27 responden (60%) dan rendah sebanyak 18 responden (40%). Hasil uji chi-square didapatkan nilai p-value 0,001<0,05	Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap tingkat resiliensi pada perawat di RSUD Dr. Murjani Sampit

4	Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana	Untuk menganalisis pengaruh kohesivitas dan kecerdasan emosional perawat terhadap kinerja perawat pelaksana di RSU Bina Kasih Medan	Survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*	Kohesivitas dan kecerdasan emosional perawatdiperolehnilai p-value 0,001< α= 0,05	Kohesivitas dan kecerdasan emosional perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di RSU Bina Kasih Medan
5	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat (Puskesmas Ardimulyo Singosari Kabupaten Malang)	Untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa instrumen variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat puskesmas ardimulyo singosari kabupaten malang adalah valid karena terbukti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan 5%	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat Puskesmas Ardimulyo Singosari Kab. Malang
6	Emotional intelligenc, leadership, and work teams: A hybrid literature review	Mengulas artikel yang membahas tentang kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan tim dalam 104 artikel	Tinjauan gabungan atau campuran karena menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif	Berdasarkan analisis kata bersama, sebagian besar artikel (53 dari 104) masuk dalam kategori EI, yaitu 17% dari total kata yang dianalisis dan 52% dari total jumlah artikel. Kepemimpinan menyumbang 8% dari total jumlah kata yang dianalisis dan 26% dari seluruh artikel yang ditinjau (28 dari 104). Kategori tim mewakili sekitar 2% dari total jumlah kata yang dianalisis dan 5% dari total jumlah artike	Tinjauan mendalam kami terhadap artikel-artikel tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang cerdas secara emosional meningkatkan perilaku dan hasil bisnis serta berdampak pada kinerja tim kerja. Penelitian ini juga menyoroti hubungan positif antara kompetensi emosional dan sikap anggota tim terhadap pekerjaan

D. Kerangka Teori



Bagan 1. Kerangka Teori