PENGARUH *BURNOUT*, KECERDASAN EMOSIONAL DAN TIPE KEPRIBADIAN EKSTROVERT PADA KINERJA PERAWAT RSUD KABUPATEN BATANG

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang

oleh
Fiqi Zakiyati
NIM 7311413169

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Senin

Tanggal : 4 September 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen	Pembimbing
Rini Setyo Wittastuti, SE., M.M	Dr. Ketut Sudarma, M.M
NIP. 197610072006042002	NIP. 195211151978031002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depaan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 28 September 2017

Penguji I

Dr. S. Martono, M.Si.
NIP.196603081989011001

Penguji II

Nury Ariani Wulansari,S.E., M.Sc.
NIP.198501082009122004

Penguji III

Dr. Ketut Sudarma, M.M
NIP. 195211151978031002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, MM.
NIP.195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Fiqi Zakiyati
NIM	: 7311413169
Tempat Tanggal Lahir	: Pekalongan, 2 Juni 1995
Alamat	: Jl. Urip Sumoharjo No. 19 Batang

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang,

Fiqi Zakiyati

NIM 7311413169

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. "Tindakan adalah ukuran kecerdasan yang sesungguhnya".
   (Napoleon Hill)
2. "Sikap pengharapan yang positif adalah tanda kepribadian unggul".
   (Brian Tracy)

PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua, Bapak Nasichin dan Ibu Rondiyah yang memberi kasih sayang, dukungan, motivasi serta doa yang tiada henti-hentinya.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana. Penulisan skripsi dapat terselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian skripsi ini.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian skripsi ini.
4. Dr. Ketut Sudarma, M.M., sebagai Dosen Pembimbing atas kritik, saran, motivasi dan bimbingan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen manajemen yang telah membimbing saya selama empat tahun di UNNES.
6. Sahabat-sahabat menejemen UNNES angkatan 2013 terima kasih atas persahabatan yang hangat selama ini.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

7. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Terima kasih atas segala bantuan dan bimbingannya selama ini, semoga amal dan bantuan saudara mendapat berkah yang melimpah dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, September 2017

Penulis,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

SARI

Zakiyati, Fiqi, 2017. "Pengaruh *Burnout*, Kecerdasan Emosional dan Tipe Kepribadian Ekstrovert pada Kinerja Perawat RSUD Kabupaten Batang". Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Ketut Sudarma, M.M. 120 Hal.

Kata Kunci : *Burnout*, Kecerdasan Emosional, Tipe Kepribadian, Kinerja Perawat.

Keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini sangat penting bagi perusahaan. Keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja perawat merupakan faktor penting yang menjadi tolok ukur keberhasilan pelayanan kesehatan dalam suatu rumah sakit. Rumah sakit merupakan organisasi layanan publik yang sangat memerlukan tenaga keperawatan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi selain itu kepribadian juga merupakan salah satu aspek yang penting berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perawat. Banyaknya tuntutan dan beban kerja seorang tenaga perawat tergolong tinggi, maka perawat rentan mengalami *burnout* sehingga memungkinkan terjadi penurunan pada kinerja perawat.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Kabupaten Batang yang berjumlah 130 perawat. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 perawat yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 21.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *burnout* berhubungan negatif dan signifikan pada kinerja perawat (-4,197 dan 0,000 < 0,05), kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat (4,559 dan 0,000 < 0,05), dan tipe kepribadian ekstrovert berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat (2,568 dan 0,012 < 0,05) sehingga berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa H1,H2,H3 diterima.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja perawat, hal ini berarti semakin tinggi tingkat *burnout* perawat dalam bekerja maka akan menurunkan kinerjanya. Kecerdasan emosional dan tipe kepribadian ekstrovert berpengaruh positif dan signifakan pada kinerja perawat, hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecenderungan tipe kepribadian ekstrovert pada perawat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja perawat. Saran dari penelitian ini yaitu hendaknya rumah sakit mengurangi tingkat *burnout* yang dirasakan perawat, lebih meningkatkan kecerdasan emosional dan perawat harus lebih menonjolkan kepribadian ekstrovert agar mampu meningkan kinerja yang lebih maksimal.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRACT

Zakiyati, Fiqi, 2017. "The Influence of Burnout, Emotional Intelligence and Extroverrt Personality Type on Nurses' Performance RSUD Kabupaten Batang." Skripsi. Human Resounce Management Department, Economy Faculty, Semarang State University. Adviser Ketut Sudarma, M.M. 120 Pages.

Keyword: Burnout, Emotional Intelligence, Extrovert Personality Type, Nurses' Performance.

Existence of human resources in the current globalization is very important for the company. The success of management and more are depend on the quality of human resources. Nurses' performance is an important factor that became a benchmark of succes of health service in a hospital. The hospitas is a public service organization that is in need of nursing personnel who have a high emotional intelligence in addition to that personality is also one of the important aspects that are influential in improving the nurses' performance. The large number of demands and the workload of nurses' belongs to high, then nurses' suscaptible to get burnout, so it possible to decrease nurses' performance.

The population in this research is 130 nurses of RSUD Kabupaten Batang. Samples that used in this study are 99 nurses who optained using the slovin formula. Technique sampling in this study used that descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS version 21.

Based on the results of this study, pointed out that the negative and significant related burnout on the nurses' performance (-4.197 and 0.000 < 0.05), emotional intelligence has significant positive effect on nurses' performance (4.559 and 0.000< 0.05), and Extrovert personality type has positive and significant effect on nurses' performance (2.568 and 0.012 < 0.05) so H1, H2, H3 accepted.

This study conclude that burnout has negative and significant effect on nurses' performance, it means that the higher burnout in nurses workin then will decrease their performance.While emotional intelligence and extrovert personality type has positive and significant effect on nurses' performance, it means the higher emotional intelligence and extrovert personality type on nursing in the works, it will improve on the nurses' performance. Suggestions from this research are hospital should reduce the level of nurses' burnout, increase emotional intelligence and nurses should showing off the extrovert personality increase the maximum performance.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**
PENGESAHAN KELULUSAN ..... **iii**
PERNYATAAN ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
PRAKATA ..... **vi**
SARI ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 10
1.4.1 Manfaat Praktis 10
1.4.2 Manfaat Teoritis 11
BAB II KAJIAN PUSTAKA **12**
2.1 Kinerja 12
2.1.1 Kinerja Perawat 12
2.1.2 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja 13
2.1.3 Indikator Kinerja 14
2.2 *Burnout* 16
2.2.1 Pengertian *Burnout* 16
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Munculnya *Burnout* 17
2.2.3 Dampak *Burnout* 17
2.2.4 Indikator *Burnout* 18

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.3 Kecerdasan Emosional 18
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional 18
2.3.2 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecerdasan Emosional 20
2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional 21
2.4 Tipe Kepribadian Ekstrovert 23
2.4.1 Pengertian Tipe Kecerdasan 23
2.4.2 Penggolongan Tipe Kepribadian 24
2.4.3 Tipe Kepribadian Ekstrovert 25
2.4.4 Indikator Tipe Kepribadian Ekstrovert 26
2.4.5 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pembentukan Kepribadian 26
2.5 Penelitian Terdahulu 28
2.6 Kerangka Berfikir 33
2.6.1 Pengaruh *Burnout* pada Kinerja Perawat 33
2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Perawat 33
2.6.3 Pengaruh Tipe Kepribadian Ekstrovert pada Kinerja Perawat 34
2.7 Hipotesis Penelitian 36
BAB III METODE PENELITIAN 38
3.1 Jenis dan Desain Penelitian 38
3.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 38
3.2.1 Populasi 38
3.2.2 Sampel 39
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel 39
3.3 Variabel Penelitian 41
3.3.1 Variabel Terikat / *Dependent Variable (Y)* 41
3.3.2 Variabel Bebas / *Independent Variable (X)* 42
3.4 Jenis dan Sumber Data 43
3.4.1 Data Primer 43
3.4.2 Data Sekunder 44

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3.5 Metode Pengumpulan data 44
3.6 Uji Instrumen Penelitian 46
3.6.1 Uji Validitas 46
3.6.2 Uji Reliabilitas 49
3.7 Metode Analisis Data 50
3.7.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 50
3.7.2 Uji Asumsi Klasik 51
3.7.2.1 Uji Normalitas 51
3.7.2.2 Uji Multikolonieritas 52
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas 53
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda 53
3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t) 54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 55
4.1 Hasil Penelitian 55
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit 55
4.1.2 Karakteristik Responden 56
4.1.2.1 Deskripsi Usia Responden 56
4.1.2.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden 56
4.1.2.3 Deskripsi Masa Kerja Responden 57
4.1.2.4 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden 58
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian 59
4.1.3.1 Variabel Kinerja 60
4.1.3.2 Variabe *Burnout* 63
4.1.3.3 Variabel Kecerdasan Emosional 64
4.1.3.4 Variabel Tipe Kepribadian Ekstrovert 67
4.1.4 Uji Asumsi Klasik 68
4.1.4.1 Uji Normalitas 68
4.1.4.2 Uji Multikolonieritas 70
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas 71
4.1.5 Hasil Analisis Data 72
4.1.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda 72

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4.1.5.2 Uji Parsial (Uji t) 74
4.2 Pembahasan 76
4.2.1 Pengaruh *Burnout* pada Kinerja Perawat 76
4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Perawat 77
4.2.3 Pengaruh Tipe Kepribadian Ekstrovert pada Kinerja Perawat 79
BAB V PENUTUP 81
5.1 Simpulan 81
5.2 Saran 82
5.2.1 Saran Praktis 82
5.2.2 Saran Teoritis 83
DAFTAR PUSTAKA 84

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Perawat RSUD Kabupaten Batang 8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 32
Tabel 3.1 Data Jumlah Perawat Berdasarkan Ruangan 39
Tabel 3.2 Sampel Penelitian..... 41
Tabel 3.3 Keterangan Skor Skala *Likert* 46
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat..... 47
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas *Burnout* 47
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional..... 48
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Tipe Kepribadian Ekstrovert..... 48
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas 49
Tabel 3.9 Kriteria Nilai Interval..... 51
Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden..... 56
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden 57
Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja Responden 57
Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden 58
Tabel 4.5 Kriteria Nilai Interval..... 60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Perawat 61
Tabel 4.7 Distribusi Nilai Indeks Kinerja Perawat 62
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban *Burnout* 63
Tabel 4.9 Distribusi Nilai Indeks *Burnout* 64
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Kecerdasan Emosional..... 65
Tabel 4.11 Distribusi Nilai Indeks Kecerdasan Emosional 66
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Tipe Kepribadian Ekstrovert..... 67
Tabel 4.13 Distribusi Nilai Indeks Tipe Kepribadian Ekstrovert 68
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas 69
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas *Coefficients* 70
Tabel 4.16 Hasil Uji *Glajser* 72
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 73
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t) 74

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis 36
Gambar 4.1 Normal *P-Plot* 69
Gambar 4.2 *Scatterplot* 71

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian 89
Lampiran 2 Surat Balasan Ijin Penelitian..... 90
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian..... 91
Lampiran 4 Tabel Tabulasi Data Penelitian..... 97
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas 108
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas 116
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik..... 118
Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi 120

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dari waktu ke waktu masih menjadi topik menarik bagi para peneliti karena memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan, karyawan maupun masyarakat. Hal ini menandakan bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki SDM yang kompetitif. (Chuzimah, 2008:35).

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia (Ranihusna, 2010:91). Selain itu adapula tantangan lain yang dialami perusahaan yaitu semakin kompleksnya permintaan pelanggan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan-perubahan ke arah perbaikan (Nahdluddin & Maftukhah, 2015:220).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari para pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan perusahaan (Yanti *et al.*, 2014:32). Perusahaan senantiasa

menginginkan agar kinerja karyawan baik, dengan demikian dapat meningkatkan kontribusi para karyawan, organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah memastikan kinerja karyawan tetap stabil bahkan meningkat (Wahono, 2012:2). Kinerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi sebagai salah satu aspek dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Hal ini membuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja penting dilakukan oleh organisasi, mengingat kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi (Kappagoda *et al.*, 2014:149).

Meninjau bukti teoritis dan empiris, peneliti telah banyak mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan membaginya kedalam tiga aspek yaitu internal pegawai, lingkungan internal, dan lingkungan eksternal (Wirawan, 2012:6). Faktor Intrnal merupakan faktor yang berasal dalam diri karyawan seperti *burnout* (Sukmana & Sudibia, 2015:2335), kecerdasan emosional (Nurita, 2012:2), dan Kecenderungan Tipe Kepribadian (Afidah & Pratiwi, 2011:197).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan dukungan sosial dan tingkat stress atau kejenuhan kerja *(burnout)* yang mengakibatkan keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu menjadi menurun (Maryanti & Citrawati, 2011:50). Dampak dari *burnout* berpotensi serius untuk pekerja seperti karyawan dan beberapa profesi pelayanan kemanusiaan termasuk perawat (Maslach et al., 1997:192). Sejalan dengan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

pendapat tersebut Maharani & Triyoga (2012:168) juga berpendapat bahwa *burnout* merupakan suatu hal yang mungkin dialami dalam suatu pekerjaan, perawat merupakan salah satu profesi yang berpotensi memiliki stres dan beban kerja yang tinggi.

Dampak negatif dari *burnout* yang berkepanjangan akan diwujudkan dalam bentuk abseeintism, produktifitas menjadi rendah, kurangnya tanggung jawab pada perusahaan (Rahmawati, 2016:7), hal tersebut dan tentu saja akan berakibat pada rendahnya kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Asi (2013:521) *burnout* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, dimana apabila tidak segera diatasi. maka kinerja akan mengalami penurunan.

Dengan adanya *burnout* seringkali mengakibatkan pikiran seseorang menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dalam pekerjaan dan akhirnya menyebabkan keletihan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun (*National Safety Council*, 2004:4). Penelitian yang dilakukan oleh Yuhadi (2016:69) memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan kuat antara *burnout* dengan kinerja, dimana semakin tinggi tingkat *burnout* maka kinerja semakin rendah begitu juga sebaliknya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Selain *burnout* hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan diri dan memanfaatkan fasilitas serta sumber daya yang ada ialah mengenai kecerdasan emosional (Jamaluddin, 2015:43). Menurut Jaya dkk, (2012:1038) kecerdasan

emosional merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis.

Nurita (2012:2) berpendapat bahwa kecerdasan emosional sangat mempengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan mulai dari kehidupan dalam keluarga, pekerjaan, sampai interaksi dengan lingkungan sosialnya. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat dilihat dari sikapnya yang tidak cepat marah atas sikap orang lain kepadanya, tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan, namun pekerjaan dikerjakan sesuai dengan skedul yang sudah direncanakan, proaktif terhadap ide orang lain sehingga tercipta kinerja yang lebih baik (Yakub dkk., 2015:164).

Hasil penelitian Arifin dkk., (2014:5) memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung pada kinerja, dimana semakin baik kecerdasan emosional maka akan bertambah baik juga kinerja yang ditampilkan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi (Risma, 2012:87).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dalam sebuah organisasi yang normal, seseorang tidak akan mencapai keberhasilan yang sangat jauh dalam hal apapun tanpa kerjasama sukarela dari sejawatnya serta kuantitas dan kualitas kerjasama seperti itu ditentukan oleh

faktor kepribadian (Afidah & Pratiwi, 2011:202). Hal ini berarti bahwa kualitas dan kuantitas dari kinerja seseorang memang tidak luput dari kepribadian. Siagian (2004:94) menyatakan bahwa kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Alwisol (2009: 7) menjelaskan bahwa tipe kepribadian merupakan sifat khusus yang menggambarkan tingkah laku seseorang. Jung (1916:288) menggolongkan kepribadian manusia dalam dua macam, yaitu ekstrovert dan introvert. Tipe kepribadian ekstrovert berarti mengarahkan energi psikis ke luar dan berorientasi kepada objek dan jauh dari subjektif. Seorang dengan kepribadian ekstrovert lebih dipengaruhi oleh sekeliling mereka daripada dunia dalam diri mereka. Sedangkan tipe kepribadian introvert berarti mengalihkan energi psikis ke dalam diri yang bersifat subyektif dalam memandang dunia. Seorang dengan kepribadian introvert hidup di dunia dalam diri mereka sendiri bersama dengan bias, khayalan, mimpi, dan persepsi individual mereka. Mereka juga menerima dan mempersepsi dunia eksternal, tetapi mereka melakukannya secara selektif dan dengan pandangan subjektif mereka. Kedua tipe tersebut mengacu pada sejauh mana orientasi dasar seseorang diarahkan ke luar (dunia luar) atau ke dalam diri individu.

Kedua sikap berlawanan ini ada dalam kepribadian sesorang tetapi salah saatu dari keduanya yang lebih dominan, keduanya mempunyai nilai yang sama namun masing-masing mempunyai kelemahan dan kekuatan (Utomo, 2013:12). Terkait dengan kinerja, terdapat bukti yang impresif bahwa individu yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

memiliki sikap ekstrovert dan stabilitas emosi yang baik, cenderung merupakan karyawan yang bermotivasi tinggi dan berprestasi tinggi (Robbins & Judge, 2015:85).

RSUD Kabupaten Batang merupakan salah satu rumah sakit pemerintah yang teretak di Jalan Dr. Sutomo No. 42, Kecamatan Batang. RSUD Kabupaten Batang berusaha untuk terus menerus meningkatkan kualitas pelayanan tanpa mengabaikan fungsi sosial sebagai instansi kesehatan. RSUD Kabupaten Batang juga terus mengembangkan dan melengkapi sarana prasarana kesehatan sesuai dengan visi RSUD Kabupaten Batang agar menjadi rumah sakit pilihan utama / kebanggan masyarakat dan pusat rujukan kesehatan di Kabupaten Batang dan sekitarnya. Seiring dengan berjalannya waktu dimana RSUD Kabupaten Batang menghadapi isu-isu strategis, yaitu belum optimalnya pelayanan kesehatan, masih adanya keluhan pasien terhadap pelayanan yang ada, kurangnya sarana dan prasarana pelayanan kesehatan, persaingan diantara rumah sakit di sekitarnya. Sehingga penting bagi manajemen rumah sakit untuk dapat mempertahankan kinerja terbaik para perawatnya, salah satunya yakni dengan menstimulus kinerja para perawatnya. Setiap ruangan RSUD Kabupaten Batang menerima kritik dan saran baik berupa pengaduan maupun saran untuk mengevaluasi kinerja perawat

Tabel 1.1
Data Laporan Pengaduan Tahun 2015-2016

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Ruang	Tahun	
	2015	2016
Melati	14	16
Wijaya Kusuma	9	12
Kenanga	7	10

Lily	10	11
Bougenfil	10	14
Mawar	8	8
Flamboyan	11	13
Total	69	84

Sumber : Data RSUD Kab. Batang 2016

Adanya peningkatan jumlah laporan pengaduan dari pelanggan RSUD Kabupaten Batang khususnya ruang rawat inap dari tahun 2015-2016 sejumlah 69 menjadi 84 atau jika di presentasikan meningkat mencapai 21,7%. Dalam permasalahan tersebut diatas, RSUD Kabupaten Batang terus berusaha untuk menunjang tujuan organisasi tersebut, sangat diperlukan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui salah satu tenaga kesehatan yang tidak bisa lepas dari peran pelayanan kesehatan yaitu perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak dalam organisasi rumah sakit. Perawat memegang peranan penting dalam pemberian layanan di rumah sakit, karena perawat terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya (Suharti dkk., 2013:1).

Seorang perawat memiliki tuntutan kerja yang tinggi, khususnya perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap. Hal ini disebabkan karena di Instalasi Rawat Inap seluruh asuhan keperawatan dilakukan 24 jam selama 7 hari, sehingga menambah tanggung jawab perawat untuk melakukan asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang bertugas di instalasi lainnya. Berdasarkan data RSUD Kabupaten Batang diperoleh informasi bahwa mengenai pasien menjenguk RSUD Kabupaten Batang setiap tahun berjumlah 91,165 orang. Angka tersebut menunjukkan bahwa jumlah pasien 33,932 lebih banyak dari rumah sakit lain di

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Pulau Jawa, sehingga dapat dikatakan bahwa RSUD Kabupaten Batang merupakan rumah sakit yang umunya sibuk yang membuat perawat harus bekerja ekstra.

Tuntutan dan beban kerja perawat RSUD Kabupaten Batang tergolong tinggi, maka perawat rentan mengalami penurunan pada kinerjanya. RSUD Kabupaten Batang menghadapi permasalahan terkait dengan kehadiran perawat yang berjumlah 130 orang yang terbagi menjadi 7 ruangan. Presensi perawat di RSUD Kabupaten Batang masih menggunakan presensi manual, sehingga dari 7 ruangan ada 2 ruangan dengan data presensi yang tidak lengkap. Sehingga data yang digunakan hanya dari 5 ruangan yang berjumlah 92 orang perawat. Hal ini dapat dilihat dalam data presensi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Perawat RSUD Kabupaten Batang
Per Januari 2016-Desember 2016

Bulan	Absensi	Presentase	Jumlah perawat
Januari	29	31,5 %	92
Februari	30	32,6 %	92
Maret	25	27,1 %	92
April	24	26,0 %	92
Mei	27	29,3 %	92
Juni	20	21,7 %	92
Juli	30	32,6 %	92
Agustus	22	23,9 %	92
September	22	23,9 %	92
Oktober	23	25,0 %	92
November	17	18,4 %	92
Desember	27	29,3 %	92

Sumber : Data RSUD Kab. Batang 2016

Tabel 1.1 Data Absensi Perawat RSUD Kabupaten Batang Per Januari 2016 - Desember 2016 menunjukan bahwa presentase ketidakhadiran perawat

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

terbilang cukup tinggi selama tahun 2016. Banyak diantara perawat yang tidak hadir karena ijin, kuliah, dan cuti, walaupun mereka sudah menerima jatah libur. Jaya dkk., (2012:1038) berpendapat bahwa kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga dalam tingkat kehadiran pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kehadiran akan mempengaruhi kinerja. Berdasarkan data tersebut, membuktikan bahwa kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang masih kurang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Burnout,* Kecerdasan Emosional, Dan Tipe Kepribadian Ekstrovert Pada Kinerja Perawat RSUD Kabupaten Batang".**

1.2 Perumusan Masalah

Setiap rumah sakit selalu mengharapkan perawat yang memiliki kinerja yang baik agar tidak hanya rumah sakit saja yang merasakan keuntungannya, namun para perawat juga akan menikmati hasil dari kinerja tersebut. Namun kondisi kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang masih terbilang kurang baik seperti yang sudah dijelaskan di latar belakang. Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu variabel apa yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan antara lain :

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1. Apakah *burnout* dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang?

2. Apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang?
3. Apakah tipe kepribadian ekstrovert dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterikatan hubungan antara kinerja perawat, *burnout*, kecerdasan emosional, dan tipe kepribadian ekstrovert, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui apakah *burnout* dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang.
2. Mengetahui apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang.
3. Mengetahui apakah tipe kepribadian ekstrovert dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi berbagai pihak. Manfaat dalam penelitian ini ada 2 yaitu :

1.4.1 Manfaat Praktis :

a) Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran perawat untuk mengurangi tingkat *burnout*. Hal tersebut dikarenakan *burnout* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja perawat. Selain itu, Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

kesadaran perawat untuk mengembangkan kecerdasan emosional dan kecenderungan tipe kepribadian ekstrovert. Hal tersebut dikarenakan kecerdasan emosional dan kecenderungan tipe kepribadian ekstrovert menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

b) Jika terbukti bahwa *burnout* berpengaruh negatif pada kinerja maka penting bagi perawat untuk mengurangi *burnout* agar dapat menyelesaikan setiap tuntutan yang ada dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja perawat, dan jika terbukti bahwa kecerdasan emosional, tipe kepribadian ekstrovert dapat berpengaruh positif pada kinerja maka penting bagi perawat untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan kecenderungan tipe kepribadian ekstrovert agar dapat menyelesaikan setiap tuntutan yang ada dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja perawat.

1.4.2 Manfaat Teoritis :

a) Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi bagi peneliti selanjutnya bahwa aplikasi *burnout*, kecerdasan emosional dan tipe kepribadian ekstrovert dapat mempengaruhi kinerja perawat.

b) Penelitian ini memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh variabel. Adanya *burnout* menciptakan hubungan negatif pada kinerja sedangkan adanya kecerdasan emosional dan tipe kepribadian ekstrovert menciptakan hubungan positif pada kinerja perawat.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Kinerja Perawat

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:378) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Menurut Sudarma (2012:82) kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar *(out-come).* Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja). Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya (WHO, 2003:230).

UNINES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan atau prosedur yang berlaku sehingga yang

dikerjakan sesuai dengan tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan pada pasiennya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya pendapat Mathius *et al.* (2014:5-6) yang menyatakan bahwa pada umumnya faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi tiga faktor yaitu :

1. Motivasi

   Motivasi adalah tingkat keinginan atau dorongan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat dengan kriteria objketif.

2. Intensif

   Insentif merupakan salah satu faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Insentif adalah pendapat responden tentang balas jasa yang diterima berkaitan dengan penerapan standar asuhan keperawatan dengan kriteria objektif.

3. Fasilitas

   Fasilitas adalah suatu alat atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif. Fasilitas sebagai kompensasi pelengkap dimaksudkan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja juga memberi manfaat bagi pemberi kompensasi atau perusahaan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sedangkan Wirawan (2012:6) membagi factor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kedalam 3 aspek:

1. Faktor Internal Pegawai

   Faktor internal pegawai merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia brkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

2. Faktor Lingkungan internal organisasi

   Faktor lingkungan internal organisasi merupakan berbagai kondisi diluar diri karyawan yang mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Faktor faktor tersebut meliputi tipe kepemimpinan yang diterapkan, lingkungan tempat kerja, kompensasi yang diberikan, dan sistem manajemen yang terkandung di organisasi.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

   Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis and Jackson (2006:378-379) sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi seseorang terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi seseorang terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator pengukuran kinerja menurut Mathis and Jackson (2006:378-379) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.2 *Burnout*

2.2.1 Pengertian *Burnout*

Maslach *et al.* (2005:187) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. *Burnout* memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Sejalan dengan pendapat Ashill *et al.* (2009: 338) yang menyatakan bahwa *burnout* adalah bentuk tekanan psikologis akibat stres kerja. Stres kerja yang kronis dapat menyebabkan *burnout*, namun tidak semua orang yang mengalami stres akan mengakibatkan *burnout.* Selanjutnya Putra dan Mulyadi (2010:53) menyatakan bahwa *burnout* adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya pengahargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

Menurut Sani (2012:5) *burnout* merupakan sebuah tekanan emosi, secara konstan atau berulang-ulang yang diakibatkan karena interaksi dan konflik dengan orang banyak dalam jangka waktu lama. Dan biasanya *job burnout* ini banyak dialami oleh pekerja *public services*, seperti perawat, polisi, *sosial servise*.

Limonu (2013:5) mengungkapkan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja yang kuat. Selain itu *burnout* dapat berdampak pada memburuknya kondisi fisik, mental, dan emosional, serta pada

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

performa kerja perawat, sehingga dapat memperburuk citra pelayanan rumah sakit, dan lebih lanjut dapat membahayakan kondisi pasien (Lailani, 2012:69).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan keadaan stres yang dialami individu yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional seseorang akibat dari situasi kerja yang berat dalam jangka waktu yang lama.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Munculnya *Burnout*

Menurut Sihontang (2004:4) ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton.
2. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

2.2.3 Dampak *Burnout*

Yuhadi (2016:13) mengungkapkan bahwa terdapat dampak yang akan terjadi jika seseorang mengalami *burnout*, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Individu

   Dampak *burnout* bagi individu sendiri adalah buruknya kualitas hubungan dengan keluarga dan penurunan kualitas hubungan dengan rekan sekerja. Selain itu, munculnya masalah kesehatan secara fisik menjadi salah satu dampak yang akan dirasakan seorang pekerja yang mengalami *burnout.*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Organisasi

Dampak *burnout* bagi organisasi adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan, menurunnya keterlibatan kerja dan kontribusi individu pada organisasi. Selain itu, *burnout* dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian individu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

2.2.4 Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut Maslach, *et al.* (2005:188-189) terdiri dari tiga aspek yaitu:

1. **Kelelahan Emosional (*emotional exhaustion*)**

Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan demikian karena perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain.

2. **Sinis (*Depersonalization)***

Sinis (*depersonalization*), ditandai dengan kecenderungan individu meminimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan bahkan kehilangan idealismenya dalam bekerja. *Depersonalization* adalah cara yang dilakukan seseorang untuk mengatasi kelelahan emosional yang dihadapinya. Perilaku tersebut merupakan upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan meperlakukan orang lain sebagai obyek.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri Sendiri

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*), merupakan kecenderungan memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri. Individu merasa pesimis dengan kemampuannya bekerja, sehingga setiap pekerjaan dianggap sebagai beban yang berlebihan.

2.3 Kecerdasan emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu emovere, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2002 : 411) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Lebih lanjut Goleman (2006:512) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustasi, mengenndalikan dorongan hari dan tidak melebih lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2009:50).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sedangkan menurut Robbins (2009:52) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap emosi yang mencakup kemampuan dalam memahami emosi diri, memahami perasaan orang lain, mengelola emosi, memotivasi diri dan membina hubungan baik dengan seseorang.

2.3.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009: 267-282) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi :

1. Lingkungan keluarga

   Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif

2. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2009:58) ada 5 aspek yaitu :

1. Mengenali Emosi diri

Mengenali emosi diri yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. **Mengelola Emosi**

Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatakibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

3. **Memotivasi Diri**

Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.

4. **Mengenali Emosi Orang Lain**

Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5. **Membina Hubungan**

Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.4 Tipe Kepribadian Ekstrovert

2.4.1 Pengertian Tipe Kepribadian

Pada dasarnya istilah kepribadian digunakan untuk pengertian yang ditujukan pada individu atau perorangan (Alwisol, 2009: 7). Alwisol menjelaskan bahwa tipe dapat diartikan mirip dengan sifat, namun dalam kelompok stimuli yang lebih terbatas. Sedangkan *personality* (kepribadian) merupakan penggambaran tingkah laku secara deskriptif tanpa memberi nilai. Berdasarkan kedua istilah ini dapat ditarik simpulan bahwa tipe kepribadian adalah sifat khusus yang menggambarkan tingkah laku seseorang. Selanjutnya Eysenck dalam Alwisol (2009:255) mengatakan bahwa tipe kepribadian adalah suatu ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran dan emosinya serta dapat diamati yang menjadi ciri seseorang dalam menghadapi dunianya.

Menurut Setiawan (2014:92) setiap orang memiliki kepribadian dasar, kepribadian seseorang telah terbentuk sejak nafas pertama ditiupkan di dalam kandungan. Kepribadian seseorang memang dapat berkembang tetapi tidak akan keluar dari sifat-sifat inti atau dasarnya.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

merupakan karakteristik individu yang mempunyai sifat atau ciri yang khas yang menggambarkan perilaku seseorang dalam menghadapi dunianya.

2.4.2 Penggolongan Tipe Kepribadian

Suryabrata (2012: 3-4) mengungkapkan bahwa terdapat bermacam-macam kategori yang dapat dipergunakan untuk menggolongkan tipe kepribadian, salah satunya yaitu penggolongan atas dasar cara pendekatan (*approach*). Atas dasar cara pendekatan ini dapat dibedakan adanya dua kelompok teori, yaitu (1) teori-teori yang mempunyai cara pendekatan tipologis (*typological approach*), seperti misalnya teori Plato, Hiprocrates-Galenus, Enselhans dan ahli-ahli yang modern, seperti misalnya Heymans dan Ewald, (2) teori-teori yang mempunyai cara pendekatan sifat (*traits approach*), seperti misalnya teori-teori Klages, Allport, Rogers, Freud, Jung, Murphy.

Peneliti dalam hal ini menggunakan pendekatan sifat (*traits approach*), yaitu teori kepribadian menurut Jung (1916) seorang ahli psikologi Jerman dan pelopor psikologi analisa. Jung (1916:288) menggolongkan kepribadian manusia dalam dua macam, yaitu *ekstrovert* dan *introvert*. Tipe kepribadian ekstrovert berarti mengarahkan energi psikis ke luar dan berorientasi kepada objek dan jauh dari subjektif. Seorang dengan kepribadian ekstrovert lebih dipengaruhi oleh sekeliling mereka daripada dunia dalam diri mereka. Sedangkan tipe kepribadian introvert berarti mengalihkan energi psikis ke dalam diri yang bersifat subyektif dalam memandang dunia. Seorang dengan kepribadian introvert hidup di dunia dalam diri mereka sendiri bersama dengan bias, khayalan, mimpi, dan persepsi

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

individual mereka. Mereka juga menerima dan mempersepsi dunia eksternal, tetapi mereka melakukannya secara selektif dan dengan pandangan subjektif mereka.

Setiap individu tidak ada yang murni memiliki satu tipe kepribadian ekstrovert maupun kepribadian introvert, meskipun demikian individu dapat dikelompokkan ke dalam salah satu dari kepribadian ini berdasarkan pada jenis sikap yang lebih dominan dan lebih berpengaruh pada dirinya (Utomo, 2013:12).

2.4.3 Tipe Kepribadian Ekstrovert

tipe kepribadian ekstrovert berarti mengarahkan energi psikis ke luar dan berorientasi kepada objek dan jauh dari subjektif. Seorang dengan kepribadian ekstrovert lebih dipengaruhi oleh sekeliling mereka daripada dunia dalam diri mereka (Jung, 1916:288). Orang yang ekstrovert sangat menaruh perhatian mengenai orang lain dan dunia di sekitar, aktif, santai, serta tertarik dengan dunia luar. Ekstrovert lebih terpengaruh oleh dunia di sekitar daripada dalam dunia sendiri (Jung, 1916:292).

Definisi ini merupakan penjabaran ulang dari pendapat Jung yang lebih luas dan dalam mengenai tipe kepribadian ekstrovert. Ketika orientasi dasar seseorang ditentukan oleh objek dan fakta-fakta dunia luar, maka dapat disebut pribadi atau orang tersebut mengarah ke perilaku ekstrovert. Umumnya, orang ekstrovert percaya pada apa yang diterima dari dunia luar, orang eksrovert tidak segan-segan menyampaikan motivasi pribadi untuk dievaluasi (Bektiningtyas, 2015:41-42).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian ekstrovert mengarahkkan pribadi ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar, cenderung berinteraksi dengan orang disekitar, aktif, dan ramah.

2.4.4 Indikator Tipe Kepribadian Ekstrovert

Indikator tipe kepribadian ekstrovert menurut Jung (1916:288-292) antara lain :

1. **Obyektif**

   Seseorang yang ekstrovert mengarahkan ke pribadi yang memusatkan perhatian pada dunia objektif.

2. **Terbuka**

   Penyesuaian cenderung baik atau terbuka pada dunia luar. Seseorang yang ekstrovert berfikir mengenai persepsinya, cenderung berinteraksi dengan orang disekitarnya, aktif dan ramah.

2.4.5 Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Pembentukan Kepribadian

Menurut Purwanto (2006:34-35) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain:

1. Faktor Biologis

   Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, pernafasaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

badan, berat badan, dan sebagainya. Kita mengetahui bahwa keadaan jasmani setiap orang sejak dilahirkan telah menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat, yakni manusia-manusia lain disekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

3. Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain:

a) Nilai-nilai *(Values)*

Di dalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia-manusia yang hidup dalam kebudayaan itu. Untuk dapat diterima sebagai anggota suatu masyarakat, kita harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku di masyarakat itu.

b) Adat dan Tradisi

Adat dan tradisi yang berlaku disuatu daerah, di samping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh anggota-anggotanya, juga menentukan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

pula cara-cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seseorang.

c) Pengetahuan dan Keterampilan

Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

d) Bahasa

Di samping faktor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ciri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Betapa erat hubungan bahasa dengan kepribadian manusia yang memiliki bahasa itu. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menunukkan bagaimana seseorang itu bersikap, bertindak dan bereaksi serta bergaul dengan orang lain.

e) Milik Kebendaan *(material possessions)*

Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat/bangsa, makin maju dan modern pula alat-alat yang dipergunakan bagi keperluan hidupnya. Hal itu semua sangat mempengaruhi kepribadian manusia yang memiliki kebudayaan itu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang memiliki kaitan dengan

penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis, Tahun	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya	(Asi, 2013)	**Independen :** - *Burnout* - Iklim organisasi **Dependen :** - Kinerja Perawat	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap *burnout*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim organisasi dan *burnout* masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya
2.	Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional (Ei) Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Mega Syari'ah Cabang Malang.	(Sani, 2012)	**Independen :** - *Burnout* - *Emotional Intelligence* **Dependen :** - Kinerja Pegawai	*Burnout* berkorelasi negatif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. *emotional Intelligence* berkorelasi positif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. *Burnout* dan *Emotional Intelligence* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3.	Kejenuhan Kerja *(Burnout)* Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan	(Maharani & Triyoga, 2012)	**Independen :** - *Burnout* **Dependen :** - Kinerja Perawat	Hasil uji statistik dinyatakan bahwa tidak ada hubungan kejenuhan kerja *(Burnout)* dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Rumah Sakit Baptis Kediri, karena semua perawat memiliki kinerja yang baik dan cukup walau memiliki kejenuhan kerja.
4.	Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Perawat Rsud Kabupaten Sumedang)	(Yuhadi, 2016)	**Independen :** - *Burnout* **Dependen :** - Kinerja Perawat	Hasil penelitian menunjukka bahwa terdapat hubungan kuat antara *burnout* dengan kinerja, semakin tinggi tingkat *burnout* maka kinerja semakin rendah.
5.	Impact of Occupational Stress and Burnout on Employee Job Performance: A Study of Nurses in Rural Clinics of Bushbuckridge in Mpumalanga Province	(Khosa *el al.*, 2014)	**Independen :** - *Burnout* **Dependen :** - Kinerja Perawat	penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat di klinik pedesaaan di Bushbuckridge.
6.	Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin	(Jamaluddin, 2015)	**Independen :** - *Burnout* - Kecerdasan Emosional **Dependen :** - Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh dan signifikan variabel kelelahan kerja dan kecerdasan emosional dengan variabel kinerja

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

				pustakawan UPT Perpustakaan Unhas.
7.	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta-Selatan	(Nurita, 2012)	**Independen :** - Kecerdasan emosional **Dependen :** - Kinerja Perawat	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional (EQ) dengan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta-Selatan.
8.	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat PT Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember	(Arifin, Prihatini, & Utami, 2014)	**Independen :** - Kecerdasan Emosional - Kecerdasan Spiritual **Dependen :** -Kinerja Perawat	Variabel kecerdasan emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) masing-masing berpengaruh positif secara langsung pada kinerja perawat (Y).
9.	Pengaruh Kompetensi Komunikasi Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai	(Duwit, 2015)	**Independen :** - Kecerdasan emosional - Kompetensi Komunikasi - Budaya Organisasi **Dependen :** - Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
10.	Hubungan Antara Tipe Kepribadian	(Afidah & Pratiwi,	**Independen :** - Tipe	Terdapat hubungan antara tipe kepribadian

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

	Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta	2011)	Kepribadian **Dependen :** - Kinerja Perawat	dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
11.	A Correlational Of Personality Types And Performance Of The Teacher Trainers In The Teacher Training Programme	(Kour & Sharma, 2013)	**Independen :** - Tipe Kepribadian **Dependen :** - Kinerja	Ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dan kinerja siswa B.Ed. program pelatihan.
12.	Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Parukabupaten Jember	(Barlian, 2016)	**Independen :** - Tipe Kepribadian - Kontrak paikologis - Komitmen organisasi - Motivasi - Kepuasan kerja **Dependen :** - Kinerja Karyawan - *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)	Tipe kepribadian dan Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Tipe kepribadian, kontrak psikologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Komitmen organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.6 Kerangka Berfikir

2.6.1 Pengaruh *Burnout* pada Kinerja Perawat

Maslach *et al.* (2005:187) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. Menurut Suharti & Daulima (2013:7) perawat memiiki resiko *burnout* yang akan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan layanan kesehatan pada pasien.

Hal tersebut menunjukkan bahwa begitu banyakknya tanggung jawab dan tuntutan yang harus dijalani, memungkingkan perawat untuk mengalami kelelahan fisik maupun psikis. Kondisi tersebut memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja dimana apabila tidak segera diatasi, maka kinerja akan mengalami kemunduran.

Penelitian oleh Yuhadi (2016) memberikan kesimpulan bahwa dimana terdapat hubungan kuat antara *burnout* dengan kinerja, semakin tinggi tingkat *burnout* maka kinerja semakin rendah begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sani (2012) dan (Asi, 2013) yang menyatakan menunjukkan adanya pengaruh signifikan berbanding terbalik antara *burnout* terhadap kinerja perawat. Semakin rendah *burnout* yang dialami maka semakin tinggi kinerja perawat.

2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Perawat

Goleman (2006:512) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Dengan kata lain kecerdasan emosional adalah kemampuan perawat untuk sadar akan tugas dirinya sendiri dan tugas sebagai pelaku layanan kesehatan pasien dalam mengenali perasaan dirinya dan pasiennya. serta menggunakan pengenalan tersebut sebagai cara berkomunikasi dan layanan yang optimal terhadap pasien, memotivasi pasien untuk bisa sembuh, menumbuhkan inisiatif terhadap diri sendiri dan pasien, mampu mengatasi konflik yang terjadi baik pada dirinya sendiri dan juga konflik pada rumah sakit, serta menempatkan kapan dan bagaimana mengontrol emosi tanpa menyebabkan pasien atau orang lain terpengaruh oleh emosi yang tidak terkontrol. Sehingga seorang yang mempunyai kecerdasan emosional baik sangat diperlukan pada kinerja perawat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Nurita (2012) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin *et al.* (2014) dan Jamaluddin (2015) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif secara langsung pada kinerja perawat.

2.6.3 Pengaruh Tipe Kepribadian Ekstrovert pada Kinerja Perawat

Tipe kepribadian merupakan sifat khusus yang menggambarkan tingkah laku seseorang Alwisol (2009: 7). Jung (1916:288) menyatakan bahwa tipe kepribadian ekstrovert mengarahkan pribadi ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar. Umumnya, orang ekstrovert percaya pada apa yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

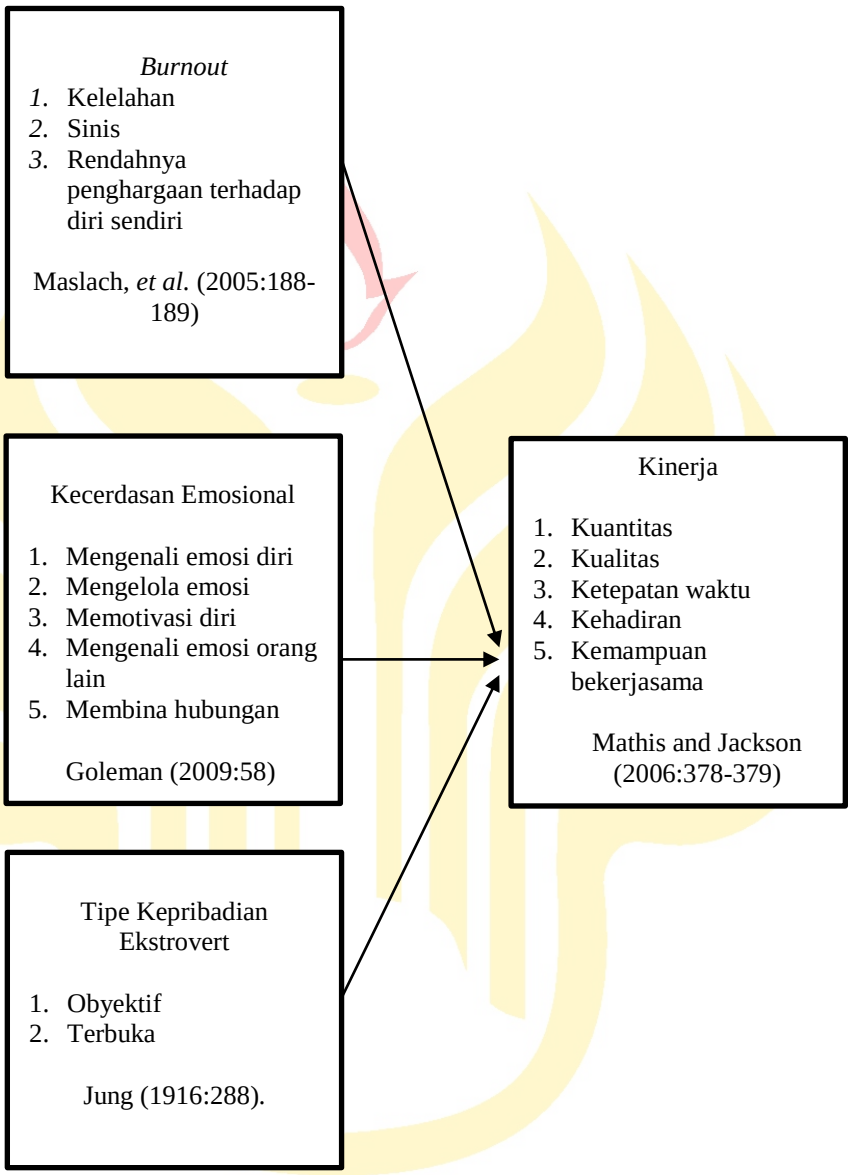
diterima dari dunia luar, orang eksrovert tidak segan-segan menyampaikan motivasi pribadi untuk dievaluasi (Bektiningtyas, 2015:41-42).

Kepribadian merupakan susunan faktor-faktor biologis, psikologi dan sosial yang menjadi dasar kelakuan manusia, kepribadian ini bersama-sama tergabung dalam suatu kesatuan individu dan saling berhubungan dalam persepsi, sikap, belajar dan motivasi dalam membentuk atau menentukan perilaku manusia yang akhirnya akan mempengaruhi manusia dalam bekerja atau beraktifitas serta berpengaruh terhadap kinerja serta keberhasilan suatu organisasi. Mengetahui tipe kepribadian seorang penting bagi organisasi karena dapat digunakan dalam menempatkan perawat pada bidang-bidang yang membuat potensi perawat tersebut optimal sehingga mampu mempengaruhi kinerja mereka.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Afidah & Pratiwi (2011) memberikan kesimpulan bahwa semakin ekstrovert tipe kepribadian seseorang, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan. Demikian sebaliknya, semakin introvert tipe kepribadian seseorang, semakin buruk pula kinerja perawat pelaksana. Dari kesimpulan diatas menunjukkan adanya hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian digambarkan sebagai berikut :

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:96) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumuan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena

jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan masalah diatas maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu :

H1 : *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang.

H3 : Tipe kepribadian ekstrovert berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *burnout*, kecerdasan emosional dan tipe kepribadian ekstrovert pada kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *burnout* perawat RSUD Kabupaten Batang dalam bekerja maka akan menurunkan kinerja perawat, sebaliknya semakin rendah tingkat *burnout* perawat RSUD Kabupaten Batang maka akan meningkatkan kinerja perawat.
2. Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional perawat RSUD Kabupaten Batang dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja perawat. Sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan emosional perawat RSUD Kabupaten Batang maka akan menurunkan kinerja perawat.
3. Tipe kepribadian ekstrovert terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Kabupaten Batang. Hal ini berarti semakin tinggi tipe kepribadian ekstrovert perawat RSUD Kabupaten Batang dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja perawat. Sebaliknya semakin rendah tipe

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

kepribadian ekstrovert perawat RSUD Kabupaten Batang maka akan menurunkan kinerja perawat.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. *Burnout* pada perawat RSUD Kabupaten Batang belum sepenuhnya diatasi dengan baik, karena masih terdapat dua indikator yang masuk dalam kategori sedang yaitu mengenai kelelahan emosional dan rendahnya penghargaan pada diri sendiri. Sehingga diharapkan RSUD Kabupaten Batang lebih memperhatikan aspek psikologis dari para perawat dengan memberikan motivasi dan pelatihan terkait pekerjaan guna membangun strategi efektif mencegah dan mengatasi *burnout*.
2. Kecerdasan Emosional Perawat RSUD Kabupaten Batang sudah baik, meskipun demikian ada satu indikator dalam kategori sedang yaitu memotivasi diri sendiri. Sehingga sebaiknya perlu adanya bantuan dari pimpinan maupun sesama rekan kerja untuk menjadi alat yang mampu berkomunikasi secara baik dan penuh empati, memberikan pencerahan secara terus menerus dan membangkitkan rasa percaya diri dalam diri perawat.
3. Tipe kepribadian Ekstrovert Perawat RSUD Kabupaten Batang sudah baik, meskipun demikian ada satu indikator dalam kategori sedang yaitu

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

terbuka. Sehingga perawat perlu belajar lebih dalam hal mengembangkan *skill* keberanian bersosialisasi dengan orang lain, bergabung dalam suatu komunitas untuk mengasah komunikasi dengan orang lain.

5.2.2 Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain seperti stres kerja dan motivasi kerja (Maharani & Triyoga, 2012). Serta memperluas objek penelitian pada perusahaan manufaktur khususnya, sehingga dapat mengeneralisasi hasil penelitian.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Afidah, N., & Pratiwi, A. (2011). Hubungan Antara Tipe Kepribadian dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, 196–205.Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

Arifin, S., Prihatini, D., & Utami, W. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat PT Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–7.

Ashill, *et al.* (2009). Job Resourcefulness; Symptoms of Burnout and Service Recovery Performance: an examination of call centre frontline employees. *The Journal of Services Marketing*, *5*(23), 338-350.

Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr . Doris Sylvanus Palangka Raya. *Aplikasi Manajemen*, *11*(3), 515–523.

Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. *Jurnal*, 336–373. Jember: Universitas Jember.

Bektiningtyas, N. (2015). Hubungan Antara Intimasi Pelatih-Atlet dengan Tingkat Stres Ditinjau dari Tipe Kepribadian. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang

Chuzimah. (2008). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *12*(1), 34–56.

Duwit, F. (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. *3*(4). 130-141.

Eman, M. R. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Supervisor Dengan Efektifitas Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi. *Imlu Manajemen*, *2*(4), 1666–1678.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Undip.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19.* Semarang: Undip.

Goleman, D. (2002). *Working With Emotional Intelligence.* PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

------- (2006). *Emotional intellegence*. Jakarta : Gramedia.

------- (2009). *Kecerdasan Emosional: mengapa EI lebih penting dari pada IQ.* Jakarta: Gramedia.

Herwyndianata, Balqis, & Dharmawansyah. (2013). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Unit Rawat Inap Rsu Anutapura Palu. *Jurnal.* 1–11. Makasar: UNHAS

Jamaluddin. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter*, *XIV*(1), 42–51.

Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang. *Manajemen*, *10*(1), 1038–1046.

Jung, C.G. (1916). *Collected Papers on Analytical Psychology*. London : Bailliere, Tindall and Cox.

Kappagoda, S., Othman, P., Fithri, H. Z., & Alwis, G. De. (2014). The impact of psychological capital on job performance: Development of a conceptual framework. *European Journal of Business and Management*, *6*(15), 143–155.

Khosa, M.G. et al. (2014). Impact of Occupational Stress and Burnout on Employee Job Performance: A Study of Nurses in Rural Clinics of Bushbuckridge in Mpumalanga Province. *International journal of Innovative Research in Management. 1*. 1-20.

Kour, P. dan Sharma, P. (2013). A Corellations Of Personality Types And Performance Of The Teacher Trainers In The Teacher Training Programme. *International Journal ofInnovative Research & Development. 2.* 1665-1693.

Lailani, F. (2012). Burnout Pada Perawat Ditinjau Dari Efikasi Diri dan Dukungan Sosial. *Talenta Psikologi*, *1*(1), 66–86.

Limonu, F. (2013). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Burnout Pada Perawat di IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal*, 1–13. Gorontalo : Universitas Negeri Gorontalo.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *STIKES*, *5*(2), 167–178.

Maharja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, *4*(1), 93–102.

Maryanti, S., & Citrawati, A. (2011). Burnout Pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi*, *9*(2), 49–59.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1997). Maslach Burnout Inventory. In C.P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.). *Evaluating Stress: A Book of Resources*, 191–218.

------ (2005). Stress and Burnout: The Critical Research, in Cooper, C.L. (Ed.), *Handbook of Stress Medicine and Health*. Lancaster: CRC Press.

Mathis, R.L. and Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Mathius, I., Saleh, A., & Nontji, W. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal*,1–11. Makasar: Universitas Hasanudin.

Nahdluddin, M., & Maftukhah, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dab Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, *4*(3), 219–228.

Nurita, M. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta-Selatan. *Jurnal Psikologi*, *1–35*.

National Safety Council. (2004). *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC.

Putra, Y. S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, *3*(6), 47–68.

Purwanto, M.N. (2006). *Psikologi Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Rahmawati, M. R. (2016). Pengaruh Job Satisfaction dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Organik dan Anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *1*(2), 90–103.

Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Educhild*, *1*(1), 86–97.

Robbins, S.P. (2009). *Manajemen* (10th ed). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.

Sani, A. (2012). Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. *Jurnal*, 1–17. Malang: UIN Maliki.

Setiawan, Y. (2014). Kesempurnaan Cinta dan Tipe Kepribadian Kode Warna. *Psikologi Indonesia*, *3*(1), 90–96.

Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sihontang, I. N. (2004). Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psyche*, *1*(1), 9–17.

Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, *3*(1), 76–83.

Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

------ (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suharti, N., & Daulima, N. (2013). Burnout dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta. *Jurnal*, 1–10. Depok: Universitas Indonesia.

Suryabrata, Sumadi. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Utomo, A. B. (2013). Perbedaan Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert didalam Frekuensi Terkena Bullying (Studi Kepada Siswa SMA Negeri 3 Salatiga). *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Wahono, G. P. (2012). Pengaruh Person - Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, *1*(1), 120–128.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

World Health Organization. (2003). *Standar, Indikator Kinerja dan Evaluasi. Materi Pelatihan.* SEA – NURS – 429, IN O OSD 001/1.2.

Yakub, S., Gunawan, R., & Halim, J. (2015). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. *Ilmiah Saintikom*, *14*(3), 160–170.

Yanti, N. N., Sinulingga, S., & Tarigan, U. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Konsep Total Quality Management Pada PT. XYZ. *Teknik Industri FT USU*, *3*(1), 31–35.

Yuhadi, A. L. P. (2016). Pengaruh burnout terhadap kinerja (Studi Terhadap Perawat RSUD Kabupaten Sumedang). *Skripsi.* Bandung: Universitas Widyatama.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG