



MEMPERKUAT Kecerdasan Emosional dan Kinerja Perawat di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara

Tika Mariska¹, Wawan Prahiawan², Liza Mumtazah Damarwulan³

^{1, 2, 3} Magister Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
tika.keanebianca@gmail.com

Info Artikel :

Diterima : 1 November 2021

Disetujui : 8 November 2021

Dipublikasikan : 29 Desember 2021

ABSTRAK

Kinerja merupakan hal penting yang mencerminkan baik buruknya pelayanan sebuah institusi. Penelitian ini dilakukan pada RSUD Dr. Drajat Prawiranegara untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan penggunaan variabel intervening disiplin kerja. Populasi penelitian berjumlah 83 orang perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang datanya di analisis menggunakan metode SEM-PLS. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara. Penelitian ini juga membuktikan bahwa adanya mediasi parsial dari disiplin kerja pada pengaruh kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci:
Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Performance is an important thing that reflects the good or bad service of an institution. This research was conducted at RSUD Dr. Drajat Prawiranegara to find out how the influence of emotional intelligence in improving employee performance by using the intervening variable of work discipline. The research population was 83 nurses. This study is a causality study whose data were analyzed using the SEM-PLS method. Based on the hypothesis test conducted, it shows that there is a positive and significant effect of emotional intelligence on work discipline and employee performance, and there is a positive and significant effect of work discipline on the performance at RSUD Dr. Prawiranegara Drajat. This study also proves that there is a partial mediation of work discipline on the influence of emotional intelligence to improve employee performance

Keywords:
Emotional Intelligence, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dapat dicapai tidak hanya melalui faktor-faktor keunggulan yang sifatnya *economic values* saja, namun ditentukan juga oleh keunggulan kompetitif pegawainya sebagai *human capital* (Alwi, 2015). Karenanya, faktor manusia (*man*) berperan sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Realitanya, pegawai selalu dihadapkan pada berbagai tuntutan dan beban pekerjaan sehingga seorang pegawai perlu memiliki kecerdasan emosi dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari. Goleman (2014) menyatakan 80% faktor yang menentukan kesuksesan hidup seseorang disumbang oleh kecerdasan emosional, sedangkan 20% sisanya oleh kecerdasan intelektual. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, sebagaimana pendapat Mayer (2015) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai RSUD Dr. Drajat Prawiranegara. Menjadi salah satu rumah sakit di Banten, RSUD Dr. Drajat Prawiranegara dipilih menjadi objek penelitian karena orientasi operasionalnya dalam pelayanan kesehatan yang sangat rentan dengan pelayanan sehingga kinerja dari tenaga medis terutama perawat sangat mencirikan kinerja dari organisasi. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian, diketahui RSUD Dr. Drajat Prawiranegara mempekerjakan pegawai dengan komposisi tenaga medis lebih banyak dibandingkan tenaga non medis. Banyaknya tenaga medis dari hasil wawancara diketahui bertujuan untuk memberikan pelayanan maksimal pada masyarakat maupun publik lainnya dalam memberi layanan kesehatan yang bermutu tinggi.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Perawat RSUD Dr. Drajat Prawiranegara Tahun 2018-2020

No.	Penilaian	Jumlah Pegawai		
		2018	2019	2020
1.	Sangat Baik (> 85)	37	35	32
2.	Baik (>75-85)	29	26	22
3.	Cukup (65-75)	14	18	20
4.	Kurang Baik (< 65)	3	4	9

Sumber: RSUD Dr. Drajat Prawiranegara

RSUD Dr. Drajat Prawiranegara menetapkan standar penilaian kinerja pegawai diantaranya < 65 dikategorikan kurang baik (KB), 65–70 dikategorikan cukup (C), >75-85 dikategorikan baik (B) dan > 85 di kategorikan sangat baik (SB). Penilaian tersebut mencakup berbagai indicator seperti absensi, hasil kerja, penampilan, perilaku kerja, integritas, kepemimpinan dan komitmen. Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa penilaian kinerja perawat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir mengalami penurunan. Jumlah pegawai yang memperoleh hasil penilaian kinerja sangat baik dari 37 orang di tahun 2018 turun menjadi 35 orang di tahun 2019 dan turun lagi menjadi 32 orang di tahun 2020. Begitu juga pegawai yang memperoleh penilaian baik ikut mengalami penurunan jumlah dari 29 orang menjadi 22 orang dalam kurun waktu 2 tahun penilaian. Sementara perawat yang dianggap belum memiliki kinerja yang maksimal (kategori kurang baik) terlihat meningkat dari awalnya hanya sebanyak 3 orang di tahun 2018 menjadi 9 orang di tahun 2020.

Beberapa fenomena tersebut memperlihatkan masih rendahnya tanggung jawab perawat dalam memberikan pelayanan maksimal kepada publik yang membutuhkannya. Selaku tenaga pendukung di bidang kesehatan, tingginya keluhan masyarakat juga menunjukkan rendahnya kinerja pegawai dalam memahami kebutuhan publiknya.

Menurut Hein dalam Yadav (2011) kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Hasil penelitian Fitriastuti (2013) menemukan hasil bahwa pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Shahhosseini, *et al* (2012) sebelumnya yang menemukan adanya korelasi positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Penelitian Amilia dan Purnama (2016) juga menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian penelitian Hidayati, *et al* (2013) hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Amarin (2016) dalam penelitiannya juga menemukan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian yang telah dijabarkan diatas, penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Adanya perbedaan hasil dari penelitian atau *research gap* inilah yang menjadi alasan peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian permasalahan penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai yang rendah dengan memperhatikan aspek kecedasan emosional yang dikuatkan melalui disiplin kerja yang tinggi pada perawat di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kata cerdas menurut Goleman (2014) mengandung dua arti, pertama cerdas pikiran, kedua cerdas emosional. Cerdas pikiran dimaksudkan adalah pikiran pada suatu model pemahaman yang lazimnya kita sadari dengan karakter bijaksana, mampu bertindak hati-hati dan merefleksi. Sedangkan cerdas secara emosional dimaksudkan adalah pikiran emosional yang merupakan satu system pemahaman implusif dan berpengaruh besar, terkadang tidak logis.

Ketika seseorang dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan serta lingkungannya. Menurut Goleman (2014) kecerdasan emosi adalah kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya.

Basori (2016) melihat potensi kemanusiaan baik yang positif maupun negative, maka sesungguhnya islam sangat menekankan keluhuran budi dan kesempurnaan nilai-nilai kemanusiaan, sedangkan arah dari kecerdasan emosional adalah agar manusia senantiasa terkendali jiwanya, dapat menguasai diri dan mempunyai kecakapan bergaul dalam konteks sosial dan berikut kepeduliannya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2015). Menurut Rivai (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal (Rivai, 2018).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairang kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam kerjanya, studinya biasanya pun mempunyai disiplin yang baik, dalam arti mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib olahraga dan tertib segala hal (Rivai, 2018).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja seorang pegawai tidak hanya dinilai berdasarkan kuantitasnya saja yaitu berapa banyak output yang dihasilkan, waktu dalam menyelesaikan tugas, namun juga dinilai secara kualitasnya juga meliputi ketepatan dalam bekerja, kemampuan mengevaluasi, kemampuan pegawai dan ketrampilannya. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Banyak batasan yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan kinerja. Rivai (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel yang dioperasionalkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2014). Kecerdasan emosional dijelaskan dalam indikator yaitu :

- (1) Mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri
- (2) Menjaga norma kejujuran dan integritas
- (3) Terbuka terhadap ide baru

- (4) Siap memanfaatkan kesempatan
- (5) Memahami orang lain
- (6) Mampu mempersuasi orang lain

2. Disiplin Kerja

Menurut Emmel (2013) disiplin kerja adalah suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku yang diukur menggunakan indikator :

- (1) Kehadiran
- (2) Waktu kerja
- (3) Kepatuhan pada perintah
- (4) Kepatuhan pada peraturan
- (5) Pemakaian seragam

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai dalam penelitian ini dijelaskan dalam indikator yaitu :

- (1) Lama melaksanakan pekerjaan
- (2) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- (3) Ketepatan kerja sesuai prosedur
- (4) Kemampuan mengevaluasi keluhan

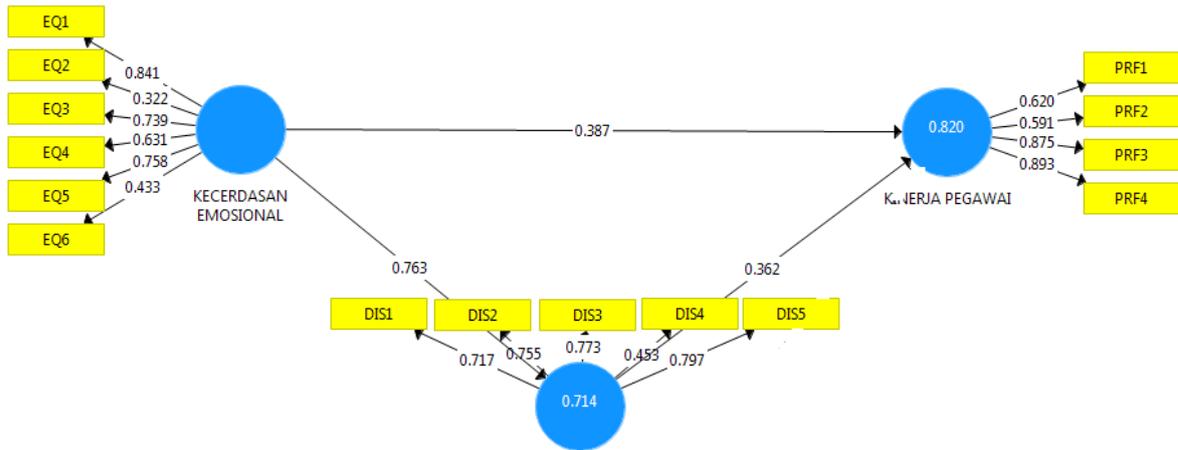
Untuk menjawab hipotesis menggunakan analisa data *Structured Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software PLS (Partial Least Squares)*. PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Outer Model*

Outer model dalam penelitian ini dievaluasi dengan melihat korelasi antara score item/indikator dengan score konstruksinya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi (*outer loading*) di atas 0,7. Namun demikian, pada penelitian ini hanya menggunakan batas kritis *outer loading* 0,5. Hasil ujinya pun disajikan berikut:

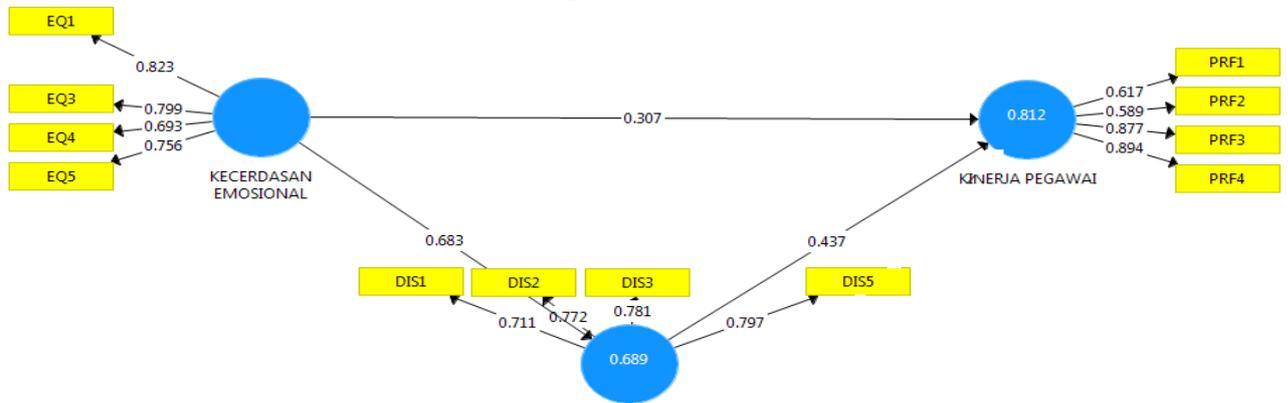
Gambar 1 : Hasil Uji *Outer Model Awal*



Sumber: *output PLS*, data primer penelitian diolah, 2021.

Dari data di atas diketahui ada 3 indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,5 yaitu EQ2 (0,322); EQ6 (0,433) dan DIS4 (0,453). Ketiga indikator ini perlu di drop (dikeluarkan) dalam model pengukuran agar diperoleh hasil yang lebih valid. Hasil uji *outer model* setelah dikurangi indikator yang tidak valid diperoleh sebagai berikut:

Gambar 2 : Hasil Uji *Outer Model Akhir*



Sumber: *output PLS*, data primer penelitian diolah, 2021.

Hasil Uji *Inner Model*

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Adapun nilai *R Square* pada penelitian ini diperoleh :

Tabel 2. *R Square*

Model	<i>R Square</i>
Disiplin kerja	0,689
Kinerja Pegawai	0,812

Sumber: *output PLS* - data penelitian diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa *R Square* disiplin kerja (0,689) dan kinerja pegawai (0,812). Hasil ini menunjukkan bahwa variasi pada variabel disiplin kerja yang dijelaskan oleh kecerdasan emosional sebesar 68,9% ($0,689 \times 100\%$), sedangkan sisanya yaitu 31,1% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti. Variasi pada variabel kinerja pegawai yang dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan disiplin kerja adalah sebesar 81,2% ($0,812 \times 100\%$), sementara sisanya yaitu 18,8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perolehan nilai *t statistic* dan *p values* pada pengujian *bootstrapping*. Dari olah data yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Path Coefficient	t statistic	p values
1	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	0,307	2.802	0,003
2	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja	0,683	8.519	0,000
3	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	0,437	4.853	0,000

Sumber: *output PLS* - data primer penelitian diolah, 2021.

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, diketahui hipotesis 1 memperoleh *path coefficient* 0,307 yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan kinerja. Nilai *t statistic* (2.802) > t tabel (1,960); *p value* (0,003) < sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara. Hasil ini juga menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dapat mendukung kinerja yang dihasilkannya menjadi lebih tinggi.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, diketahui hipotesis 2 memperoleh *path coefficient* 0,683 yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan disiplin kerja. Nilai *t statistic* (8.519) > t tabel (1,960); *p value* (0,000) < sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara. Hasil ini juga menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki emosional yang cerdas maka otomatis akan membuatnya mau mematuhi disiplin kerja dengan sukarela.

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, diketahui hipotesis 3 memperoleh *path coefficient* 0,437 yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dengan kinerja. Nilai *t statistic* (4.853) > *t* tabel (1,960); *p value* (0,000) < sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima yaitu terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara. Hasil ini juga menunjukkan bahwa apabila pegawai menerapkan disiplin kerja yang tinggi maka dapat mendukung kinerja yang dihasilkannya menjadi lebih tinggi.

Hasil Uji Mediasi

Adapun untuk melihat apakah disiplin kerja dapat menjadi intervening yang menjembatani gap penelitian, perlu dilakukan analisa pengaruh tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

	Pengaruh Langsung (a)	Pengaruh tidak Langsung (b)	Pengaruh Total (c)	VAF (b/c)
Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai	0,307	0,298	0,605	0,492

Sumber: *output PLS* - data primer penelitian diolah, 2021.

Nilai VAF pada table 4 diperoleh 49,2% (0,492) yang menunjukkan adanya mediasi parsial dari disiplin kerja pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dengan demikian membuktikan bahwa disiplin kerja mampu menjadi intervening pada *gap* penelitian yang didukung oleh penelitian Rahardian (2017).

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pada hipotesis 1 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan kinerja yang ditunjukkan oleh *path coefficient* sebesar 0,307. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya sehingga menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Fitriastuti (2013) karena telah menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shahhosseini, *et al* (2012); Marpaung dan Maria (2012); Kahtani (2013); Naghdi dan Badri (2013) juga sejalan karena menunjukkan kecerdasan emosional dapat berkontribusi pada pencapaian seseorang dalam bekerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik ditunjukkan dengan kemampuan sosialisasi dengan lingkungan sekitar, tidak mudah terpengaruh dengan orang lain dan beradaptasi memberikan pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis 2 yang memperoleh *path coefficient* 0,683 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan disiplin kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik secara otomatis akan membuatnya memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih baik karena mau mematuhi aturan yang berlaku dengan sukarela.

Implikasi dari penelitian ini sependapat dengan Goleman (2014) yang menyatakan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dan dapat mengontrolnya dengan baik akan menumbuhkan tingkat kepatuhan yang lebih besar pada aturan yang berlaku di pekerjaannya. Dengan kemampuan adaptasi lingkungan yang baik pegawai akan lebih memperhatikan kondisi aturan yang ada di organisasi sehingga membuat kedisiplinan pegawai menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asrori, *et al* (2010) karena menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja. Penelitian Rahardian (2017); Ambarkati dan Nurjanah (2017) juga sependapat karena telah menemukan adanya korelasi yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja.

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai memerlukan disiplin kerja seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Implikasi hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Siagian (2015) yang mengemukakan optimal dan efektifnya disiplin kerja bila diimplementasikan secara tepat dan konsisten akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh berkaitan dengan tercapainya sasaran kerja dengan tepat sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu oleh Simajuntak dan Hamali (2016) yang menyatakan hal yang sama karena telah menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam penelitian terbukti mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang artinya pegawai yang cerdas secara emosionalnya akan mendorongnya bersikap disiplin dan akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bukti empiris sebagai berikut: pertama, *firm performance* berpengaruh negatif terhadap *financial distress*; kedua, *financial leverage* berpengaruh positif terhadap *financial distress*; ketiga, *firm size* tidak berpengaruh terhadap *financial distress*; keempat, *lagged financial distress* berpengaruh positif terhadap *financial distress*; kelima, *corporate governance index* tidak berpengaruh terhadap *financial distress*; keenam, variabel kontrol yaitu *liquidity* dan *sales growth* tidak berpengaruh terhadap *financial distress*. Beberapa variabel ditemukan tidak berpengaruh terhadap *financial distress*, oleh karena itu pada penelitian mendatang perlu dicoba perhitungan dan komparasi *financial distress* dengan menggunakan model lain seperti model *Altman*, *Zmijewski*, *Taffler dan Fulmer*, dan lainnya.

Nilai *Nagerkerke's R Square* adalah sebesar 0,734 yang berarti bahwa *financial distress* mampu dijelaskan oleh variabel independent sebesar 73,4 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pada penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lainya seperti misalnya yang berkaitan dengan audit, struktur kepemilikan, dan faktor eksternal seperti kondisi perekonomian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara; Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara; dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Drajat Prawiranegara.

Penelitian ini menyarankan agar pihak RSUD Dr. Drajat Prawiranegara dapat memberikan pemahaman pada pegawai agar selalu menjaga norma kejujuran dan integritas dalam pekerjaan sehingga segala sesuatunya berjalan sesuai tujuan. Selain itu juga disarankan agar pihak rumah sakit dapat memberi pelatihan tertentu agar pegawai memiliki kemampuan mempersuasinya yang baik sehingga meningkatkan kecerdasan emosional yang dimiliki yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. (2015). *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia* (Cetakan IX). Jakarta: Balai Pustaka
- Amarin (2016). Pengaruh Independensi, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal Vol 5 No 2*
- Ambarkati dan Nurjanah. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kedisiplinan Pada Tata Tertib Siswa Smp Negeri 3 Kalasan. *Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam Vol. 14, No. 2*
- Amilia dan Purnama. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Indonesia Comnets Plus di Bandung. *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education Volume 1, Number 1*
- Asiedu, Michael., Jacob Owusu Sarfo, and Daniel Adjei. (2014). *Organisational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. European Scientific Journal, 10 (4)*
- Asrori, Hidayat dan Nugroho. (2010). Hubungan Kecerdasan Emosi dan Interaksi Teman Sebaya Dengan Penyesuaian Sosial Pada Siswa Kelas VII Program Akselerasi di SMP Negeri 9 Surakarta. *Naskah Publikasi Universitas Negeri Semarang.*
- Basori, Ruchman. (2016). Konsep Emotional Intelligence dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam, Vol. 3, No. 1*
- Ghozali, Imam. (2015). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan. Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Goleman, Daniel. (2014). *Emotional Intelligence: Mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kahtani, Ali Al. (2013). *Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework. International Journal of Business and Social Science, 4 (9)*.
- Luthans, Freud. (2015). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Marpaung dan Maria (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (3).
- Rahardian. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Disiplin Kerja Pada Guru Smp Negeri 6 Dan 8 Di Kabupaten Pematang. *Journal of Dipenogoro University*.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : Aditama
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simajuntak dan Hamali. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. *Banking and Management Review Vol 5 No 1*
- Yadav, Nidhi. (2011). *Emotional Intelligence And Its Effects On Job Performance: A Comparative Study On Life Insurance Sales Professionals*. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 1 (8)
- Yozgat, Ugur. (2016). *Job Stress And Job Performance Among Employees In Public Sector In Istanbul: Examining The Moderating Role Of Emotional Intelligence*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*