

# KECERDASAN EMOSI DAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SOERADJI TIRTONEGORO

Maria Kaptenia Mayrere<sup>1</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>

Universitas Kristen Satya Wacana<sup>1,2</sup>

Email : <sup>1</sup>kmayrere@gmail.com, <sup>2</sup>sutarto.wijono@uksw.edu

## ABSTRACT

*This study aims to examine the relationship between emotional intelligence and job stress among nurses at Rumah Sakit Soeradji Tirtonegoro (RSST). The background of this research is based on the high emotional pressure and workload, both administrative and in direct patient care, that nurses often face. This study employed a quantitative approach with a correlational method. A total of 52 nurses were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected using the Emotional Intelligence Scale and the Job Stress Scale, and analyzed using Pearson correlation. The results showed a significant negative relationship between emotional intelligence and job stress, with a correlation coefficient of  $r = -0.574$ ;  $p < 0.05$ . The higher the nurses' emotional intelligence, the lower their level of job stress. These findings highlight the importance of emotional intelligence as a protective factor against work-related stress and support the enhancement of service quality. The study recommends implementing emotional intelligence training for nurses to reduce job stress and improve psychological well-being in hospital settings.*

**Keywords:** *emotional intelligence; job stress; nurses; hospital.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Soeradji Tirtonegoro (RSTT). Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh tingginya tekanan emosional dan tuntutan kerja baik administratif maupun pemberian pelayanan pada pasien yang oleh perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel berjumlah 52 perawat yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui *Emotional Intelligence Scale* dan *Job Stress Scale*, kemudian dianalisis menggunakan korelasi *Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja dengan nilai koefisien korelasi  $r = -0,574$ ;  $p < 0,05$ . Semakin tinggi kecerdasan emosional perawat, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Temuan ini menegaskan pentingnya kecerdasan emosional sebagai faktor pelindung terhadap tekanan kerja serta mendukung kualitas pelayanan. Penelitian ini merekomendasikan pelatihan kecerdasan emosional bagi perawat guna mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis di lingkungan rumah sakit.

**Kata kunci:** kecerdasan emosional; stres kerja; perawat; rumah sakit.

## **PENDAHULUAN**

Setiap individu tidak bisa lepas dari tuntutan pekerjaan dalam kehidupannya. Peningkatan tuntutan hidup di era modern ini mendorong manusia untuk berkompetisi dalam memenuhi kebutuhan hidup. Satu contohnya adalah meningkatnya harapan terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan pasien. Salah satu faktor yang berperan penting pada kualitas pelayanan kesehatan adalah profesi perawat. Perawat memegang peranan vital dalam memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien. Profesi ini mengharuskan perawat untuk memiliki komitmen yang tinggi, keterampilan profesional, serta kesiapan mental dalam menghadapi berbagai situasi pasien. Perawat di Rumah Sakit Soeradji Tirtonegoro harus bekerja dalam tekanan tinggi, menangani pasien dengan kondisi kritis, serta beradaptasi dengan kebijakan dan regulasi yang terus berkembang.

Beban kerja yang berat, tuntutan profesionalisme yang tinggi, serta keterbatasan sumber daya dapat meningkatkan risiko stres kerja di kalangan perawat, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak pada kesejahteraan mereka serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang ada di RSST tersebut juga akan bekerja melayani pasien, mempertahankan kualitas, dan mengembangkan profesionalitas. Pernyataan tersebut sejalan dengan ungkapan Ulya (2024) yang menyatakan bahwa perawat diharuskan memiliki kualitas yang baik dan profesional dalam pelayanan kesehatan karena bertanggung jawab langsung melayani pasiennya selama 24 jam. Sementara itu, para perawat dalam melayani pasien mengalami tuntutan dan tekanan kerja sehingga yang membuat mereka mengalami stres kerja. Ungkapan tersebut didukung oleh temuan NIOSH La Rangki dkk, (2019) yang menjelaskan bahwa profesi perawat yang memiliki urutan paling atas mempunyai risiko sangat tinggi terhadap stres kerja.

Dengan demikian, adanya tuntutan-tuntutan pekerjaan, tidak sedikit perawat akan merasakan stres kerja. Dari hasil survei penelitian Bryan (2020) diperoleh bahwa 91,8% pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi terdapat 40% pekerja mengalami stres

kerja dari 110 pekerja. Pada Januari 2025 penulis melakukan wawancara dengan 20 perawat di RSST. Hasil wawancara didapati temuan baik positif maupun negatif terkait dengan stres kerja. Dari 20 perawat diidentifikasi 7 perawat dapat melayani dengan ramah serta penuh sukacita. Mereka merasa bahwa profesinya adalah hidupnya serta menganggap pasien seperti keluarga sendiri. Mereka juga mengatakan bahwa dalam merawat pasien, mereka mencoba memahami apa yang pasien tersebut rasakan sehingga mereka merawat dengan sepenuh hati dan membuat nyaman pasien tersebut. Kemudian 8 perawat tetap menyukai melayani pasien saat mengalami banyak masalah sebagai tanggung jawab pada profesinya. Saat banyaknya tugas dan tekanan baik dari manajemen rumah sakit maupun pihak pasien. Sedangkan 5 orang perawat lainnya mengeluh dan merasa sangat tertekan karena pasien kurang menghargai perawat dan cukup rewel sehingga dalam melayani mereka cenderung kurang antusias merawat pasien dan menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena tersebut diduga ada masalah yang terkait dengan stres kerja pada perawat.

Penelitian tentang stres kerja sangat penting untuk memahami dinamika mental dan emosional individu dalam konteks modern. Fenomena stres kerja penting diteliti karena memiliki pengaruh yang besar bagi individu. Murray dan Biron (2019) menyatakan stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, kepuasan kerja serta tingkat keterlibatan karyawan yang akan berdampak buruk pada kinerja. Menurut Gibson dkk, (2019) dan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) mengatakan bahwa kepribadian, tingkat harga diri, konflik peran, ketidakjelasan tugas, konflik antar kelompok, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, dan dukungan sosial adalah beberapa penyebab stres kerja.. Data yang dipublikasikan oleh PPNI menunjukkan sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja (Budiyanto dkk, 2019). Kondisi stres yang dialami perawat dapat berisiko terhadap keselamatan pasien, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam perawatan, serta mengurangi empati terhadap pasien (Rewo dkk, 2020). Stres juga dapat

menyebabkan perasaan cemas, gelisah, menurunnya motivasi kerja, serta meningkatkan emosi yang mudah tersulut, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan (Rewo dkk, 2020). Jika tingkat stres perawat tinggi, maka produktivitas, sikap peduli, kepuasan, dan kinerja mereka cenderung menurun (Rewo dkk, 2020). Di sisi lain, stres yang bersifat positif dapat menjadi pendorong motivasi, meningkatkan kewaspadaan, serta memunculkan ide-ide baru. Sebaliknya, menurut Johan (2019) stres negatif dapat menyebabkan gangguan fisik dan mental, trauma, stres, dan perasaan tertekan.

Menurut Robbins (2021), stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif dalam tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres dapat memberikan dampak pada fisik seperti meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, sakit kepala, dan bahkan memicu serangan jantung. Ini juga dapat berdampak psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wijaya (2020) menyatakan bahwa stres kerja yang bersifat negatif dapat berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan. Menurut Hendrawan (2020) juga menambahkan bahwa dampak negatif stres kerja meliputi meningkatnya kecemasan, gangguan konsentrasi, kesulitan dalam mengambil keputusan, penyalahgunaan obat-obatan, serta lonjakan kadar gula dan tekanan darah, yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya produktivitas serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Namun, tidak semua stres kerja berdampak negatif bagi karyawan. Gofur (2020) menjelaskan bahwa stres yang bersifat positif dapat menjadi sumber motivasi dan inspirasi, mendorong individu untuk terus bekerja dan meningkatkan kualitas hidup. Hal ini diperkuat oleh penelitian Faye & Kouchaki (2020), yang menemukan bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan komitmen serta dorongan untuk berkembang lebih jauh dalam pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Efriana dkk. (2020), beban kerja yang

berlebihan serta tanggung jawab yang besar terhadap berbagai pihak, seperti pemerintah pusat dan daerah, masyarakat, diri sendiri, serta keluarga, dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan. Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demand-Control Model* yang dikembangkan oleh Karasek (2019), yang menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu tuntutan kerja dan tingkat kontrol yang dimiliki pekerja dalam pekerjaannya. Penelitian Purwanto (2024) juga menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional serta stres yang pada akhirnya menurunkan kinerja perawat. Oleh karena itu, diperlukan upaya pencegahan, seperti penyesuaian kembali tugas serta pelaksanaan pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara berkala. Robbins (2020) mengidentifikasi tiga faktor utama yang dapat memicu stres kerja. Faktor pertama adalah lingkungan, yang mencakup ketidakpastian ekonomi, kondisi politik yang tidak stabil, serta perubahan teknologi. Faktor kedua berkaitan dengan organisasi, di mana aspek seperti tingginya tuntutan kerja, beban tugas yang berlebihan, serta minimnya kendali individu terhadap lingkungan kerja dapat memicu stres. Faktor ketiga berasal dari kehidupan pribadi individu, termasuk persoalan keluarga dan ekonomi, yang membuat kecerdasan emosional menjadi aspek penting dalam mengelola stres. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Akbar (2020) mengungkapkan bahwa kondisi rumah tangga serta tekanan ekonomi dapat berdampak pada kinerja perawat di fasilitas kesehatan. Dampak ini terutama dirasakan oleh perawat yang menjadi tulang punggung keluarga dan memiliki tanggungan finansial yang besar.

Menurut Maitrianti (2021), kecerdasan emosional menjadi aspek penting yang perlu dipahami, dimiliki, dan terus dikembangkan, terutama karena semakin kompleksnya kehidupan saat ini. Kompleksitas kehidupan ini dapat berdampak negatif pada kondisi emosional seseorang. Selanjutnya, Hariyanto (2021) menyebutkan kecerdasan emosi tidak hanya berhubungan dengan stres, tetapi juga memiliki dampak luas dalam kehidupan

seseorang. Banyak contoh menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak menjamin kesuksesan seseorang dalam dunia kerja. Menurut Goleman (2021), kemampuan bawaan seseorang tidak dapat dijadikan tolak ukur utama dalam memprediksi kinerja maupun tingkat kesuksesannya. Sebaliknya, ia menekankan bahwa kombinasi keterampilan tertentu, seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif, memiliki peran besar dalam membedakan individu yang sukses dari mereka yang hanya memiliki pencapaian biasa. Ia juga tidak membedakan secara tegas antara kecerdasan intelektual dan emosional, melainkan menyoroti pentingnya keseimbangan antara akal dan emosi dalam mencapai keberhasilan. Isfahan (2021) berpendapat bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap bagaimana seseorang memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya, termasuk keterampilan intelektual. Kesulitan dalam pekerjaan, yang terlihat dari penurunan kinerja individu, sering kali berkaitan dengan kondisi emosional. Faktor afektif yang dominan dapat mempengaruhi performa seseorang dalam bekerja, dan hal ini berlaku pada berbagai jenis profesi, termasuk perawat. Afnuhazi (2020) menjelaskan bahwa ketika mengerjakan tugasnya, perawat sering kali melakukan interaksi dengan berbagai kalangan, sehingga keterampilan dalam mengelola emosi sangat dibutuhkan. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk mengendalikan perasaan, membedakan antara kepuasan pribadi dan profesional. Orang yang dapat beradaptasi dengan emosi orang lain, atau yang memiliki tingkat empati yang tinggi, biasanya memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kemampuan ini membuatnya lebih mudah beradaptasi dengan sosial dan tempat kerja.

Dalam penelitian Gultom (2022) menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus perawat dengan kecerdasan emosional tinggi justru dapat mengalami tekanan yang lebih besar karena meningkatnya kepekaan mereka terhadap ekspektasi sosial serta profesional. Berdasarkan penelitian dari Afnuhazi (2020) menjelaskan adanya hubungan negatif yang berarti antara kecerdasan emosi dan tingkat

stres kerja perawat yang berada di Rumah Sakit Achmad Mochtar Bukittinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Maitrianti (2021) menemukan bahwa ada korelasi negatif antara kecerdasan emosi dan stres kerja, yang berarti bahwa lebih banyak kecerdasan emosional seorang perawat, lebih sedikit stres kerja yang mereka alami. Penelitian lain oleh Fatimah dan Prasetyaningrum (2020) juga menemukan bahwa perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengelola tekanan kerja, sehingga mereka lebih tahan terhadap stres dan dapat menjaga kualitas pelayanan kepada pasien. Dalam lingkungan rumah sakit, perawat dengan kecerdasan emosi yang baik lebih mudah memahami emosi pasien, mengatur emosinya sendiri dalam situasi yang penuh tantangan, serta menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajemen rumah sakit. Oleh karena itu, kecerdasan emosi menjadi elemen penting dalam mengurangi dampak negatif stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis perawat di tempat kerja yang penuh tekanan.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dalam berbagai aspek. Dari sisi teori, penelitian ini menggunakan teori kecerdasan emosi dari Goleman (2002) sedangkan penelitian sebelumnya oleh Hariyanto (2021) menggunakan teori Cooper dan Sawaf (1998) dalam menjelaskan teori terkait kecerdasan emosi. Teori yang digunakan dalam menjelaskan stres kerja pada penelitian sebelumnya menggunakan teoritis dari Hager (2002), sedangkan penulis menggunakan teori dari Robbins (2004). Metode penelitian yang digunakan oleh Hariyanto (2021) menggunakan subjek 70 anggota Sat Lantas Polrestabes Surabaya, sedangkan penulis menggunakan subjek perawat di RSST sebanyak 52 orang. Alat ukur yang penulis gunakan dalam mengukur kecerdasan emosi diukur dengan skala kecerdasan emosi dengan aspek dari Goleman (2002) dan skala stres kerja dengan aspek dari Robbins (2004), sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan skala kecerdasan emosi dari Cooper dan Sawaf (1998) dan skala stres kerja diukur dengan aspek dari Hanger (2002). Dalam menganalisis

data, penulis menggunakan korelasi *Karl Pearson Product Moment* yang digunakan untuk mengukur hubungan antara kecerdasan emosi dan stres kerja, berbeda dengan penelitian Hariyanto (2021) yang lebih banyak menggunakan regresi linier untuk melihat faktor lain yang mempengaruhi stres kerja.

Berdasarkan pada perbedaan yang ada dari beberapa jurnal yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka hal ini menjadi perhatian khusus yang kemudian diangkat penulis sebagai sebuah fenomena mengenai bagaimana hubungan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Soeradji Tirtonegoro. Penelitian ini sangat penting dilakukan mengingat kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam memahami dan mengelola perasaan untuk menghadapi berbagai tekanan khususnya dalam dunia pekerjaan, dengan begitu stres kerja pada individu dapat di minimalisir.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan desain korelasional kuantitatif. Subjek penelitian adalah 52 perawat rawat inap RS Soeradji Tirtonegoro yang dipilih dengan teknik sampling jenuh. Kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan *Emotional Intelligence Questionnaire Scale* oleh Daniel Goleman (2002) dan stres kerja diukur menggunakan *The Job Stress Scale* oleh Robbins (2004).

**Hasil dan Pembahasan**

**Kategorisasi kecerdasan emosi**

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean
Rendah	$X < 70$	5	10%	77.86
Sedang	$70 \leq X < 86$	40	77%	
Tinggi	$X > 86$	7	13%	
Total		52	100%	

**Kategorisasi stres kerja**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Mea
Rendah	$X < 47$	4	8%	52.9
Sedang	$47 \leq X < 59$	42	81%	
Tinggi	$X > 59$	6	11%	
Total		52	100%	

**Hasil uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92166532
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.095
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan dalam Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,068. ilai signifikansi  $0.068 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Hasil uji linieritas**

Uji Anova						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
streskerja * kecerdaasa nemosi	Between Groups	1765.192	45	39.226	2.998	.084
	Linearity	14.170	1	14.170	1.083	.338
	Deviation from Linearity	1751.023	44	39.796	3.042	.082
Within Groups		78.500	6	13.083		
Total		1843.692	51			

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig. deviation from linearity adalah 0.082. Maka dapat dikatakan data linier karena nilai sig  $0.082 > 0.05$ .

**Hasil uji krelasi**

KECERDASAN EMOSI			
		KECERDASAN EMOSI	STRESKERJA
KECERDASANEM OSI	Pearson Correlation	1	-.57
	Sig. (2-tailed)		.0
	N	52	
STRESKERJA	Pearson Correlation	-.574**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	

Hasil uji Hipotesis menunjukkan data berkorelasi dikarenakan nilai sig hasil  $0.000 < 0.05$ . dan menunjukkan adanya hubungan positif negatif dengan tingkat korelasi sedang karena nilai *Pearson Correlation* hasil  $-0.574$  berada di antara pedoman  $0.40$  s/d  $0.599$ .

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada perawat di RSST dinyatakan diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan tingkat korelasi sedang dengan nilai  $r = -0.574$ ;  $p = < 0.05$ . Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya. Dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai faktor protektif terhadap tekanan kerja di lingkungan rumah sakit yang penuh tantangan.

Hasil temuan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. **Pertama** sebagian perawat menganggap bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki dapat digunakan sebagai dasar dalam pelayanan sehingga dapat menurunkan tingkat stres pada perawat di RSST. Temuan ini di dukung oleh hasil penelitian oleh Maitrianti (2021) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosi dan stres kerja.

**Kedua**, sebagian perawat menganggap kecerdasan emosi yang tinggi dapat membantu mereka dalam menghadapi situasi kerja di RSST untuk mengurangi tingkat stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fatimah & Prasetyaningrum (2020) dimana ditekankan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi memberikan individu kemampuan untuk mengatur emosinya saat menghadapi situasi kerja yang menekan berkaitan dengan stres kerja, meningkatkan resiliensi dan mempertahankan performa kerja.

RSST sebagai rumah sakit rujukan tipe A memiliki dinamika kerja dengan tingkat kompleksitas dan tekanan kerja yang tinggi

kemampuan perawat dalam mengelola emosinya menjadi sangat krusial. Hasil analisis deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat kecerdasan emosi yang berada dalam kategori sedang (77%) dan tingkat stres yang berada dalam kategori sedang (81%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat berada dalam kondisi psikologis yang cukup stabil. Hasil penelitian ini secara teoritis selaras dengan pandangan Goleman (2002) yang menyatakan kecerdasan emosional mencakup kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik mampu beradaptasi terhadap tekanan kerja dengan lebih efektif dan menghindari ketegangan yang berlebihan.

Perawat dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki kesadaran diri yang baik, mampu mengendalikan emosi dalam situasi menekan, menunjukkan empati terhadap pasien dan rekan kerja, serta membangun relasi kerja yang sehat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kesadaran atas dirinya, pengendalian atas diri, empati serta keterampilan sosial yang baik lebih mampu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Temuan ini juga sejalan dengan teori stres kerja dari Robbins (2004) yang menyebutkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beragam faktor seperti beban kerja, konflik peran dan ketidakjelasan tugas, namun dapat dikelola dengan baik jika individu yang memiliki mekanisme pengaturan diri yang efektif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja. Perawat yang memiliki tingkat kecerdasan emosional lebih tinggi cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah dan sebaliknya perawat dengan kecerdasan emosional yang rendah cenderung mengalami stres kerja yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Afnuhazi R. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja

- Perawat Di Ruang Rawat Ambun Suri Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *J Akad Baiturrahim Jambi*. 2019;8(1):126.
2. Akbar SN. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kerja Pada Perawat. *J Ecopsy, Psikologi, Progr Stud Kedokteran, Fak Mangkurat, Univ Lambung*. 2020;42–6.
  3. Davaei M, Gunkel M, Veglio V, Taras V. The influence of cultural intelligence and emotional intelligence on conflict occurrence and performance in global virtual teams. *J Int Manag*. 2022;28(4):291–305.
  4. Gultom E. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Pada PT Nusa Lima Medika Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Econ Bus Rev)*. 2022;13(8.5.2017):2003–5.
  5. Hariyanto I. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Anggota Sat Lantas Polrestabes Surabaya Yang Bertugas Di Lapangan. *Angew Chemie Int Ed* 6(11), 951–952. 2021;3(2).
  6. Hasibuan AS, Sahputra M. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) sosial dan perilaku manusia secara mendalam tanpa membuat generalisasi statistik yang luas . 2024;2(2):95–100.
  7. Koesmarsono B, Paramita T, C. Sinambela F. Pelatihan Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Untuk Meningkatkan Perilaku Peduli Para Perawat. *J Psikohumanika*. 2020;12(1):21–38.
  8. Pratiwi A, Edmaningsih Y, Yulia T, Fauzi MR. Hubungan kecerdasan emosional dengan tingkat stres perawat pada masa covid-19 di RSU Kabupaten Tangerang. *J Kesehat*. 2022;11(2):166–74.
  9. Putri DM, Sahri S. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laju Perdana Indah Di Oku Timur. *J Kompetitif*. 2021;10(2):08.
  10. Saparwadi AS. Mengenal Konsep Daniel Goleman Dan Pemikirannya Dalam Kecerdasan Emosi. *Al Musyrif J Bimbing dan Konseling Islam*. 2021;1(1):17–38.
  11. Trisia A, Tampombebu V, Wijono S. Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. 2022;4(1):145–52.
  13. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
  14. Warongan BUC, Dotulong LOH, Lumintang G, Lingkungan P, Dan K, Kerja S, et al. Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At Jurnal EMBA. 2022;10(1):963–72.
  15. Yilmaz S. The Relationship Between Emotional Intelligence and Decision-Making. Vol. 61, *Neuropsychiatric Investigation*. 2023. p. 117–21.