



## Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan

### *The Influence of Work Life Balance and Emotional Intelligence on the Performance of Nurses at Dr. Pirngadi Medan Regional Hospital*

Elsa Oktavera Rumapea<sup>1\*</sup>, Hilma Harmen<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Corresponding Author\*: [hilmaharmen@unimed.ac.id](mailto:hilmaharmen@unimed.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Permasalahan yang diangkat adalah masih adanya keluhan pasien terhadap pelayanan perawat serta adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dialami perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat wanita ruang rawat inap biasa RSUD Dr. Pirngadi Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Teknik analisis data meliputi analisis regresi linear berganda, uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kecerdasan Emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen keseimbangan kerja dan pengembangan kecerdasan emosional dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan keperawatan.

**Kata kunci:** Work Life Balance; Kecerdasan Emosional; Kinerja Perawat; RSUD Dr. Pirngadi Medan.

#### Abstrac

*This study aims to analyze the influence of Work Life Balance and Emotional Intelligence on the Performance of Nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. The research addresses issues such as patient complaints regarding nursing services and the imbalance between work and personal life experienced by nurses. A quantitative method with a correlational approach was employed. The study population consisted of all female nurses in the general inpatient wards of RSUD Dr. Pirngadi Medan, with a sample size of 120 nurses selected using random sampling techniques. Data were collected through observation, interviews, literature study, and questionnaires. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis, validity and reliability tests, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, as well as t-test and F-test. The results showed that Work Life Balance had a positive and significant effect on nurse performance. Emotional Intelligence also had a positive and significant effect on nurse performance. Furthermore, Work Life Balance and Emotional Intelligence simultaneously had a significant effect on the performance of nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. These findings emphasize the importance of managing work-life balance and developing emotional intelligence to improve the productivity and quality of nursing services.*

**Keywords:** Work Life Balance, Emotional Intelligence, Nurse Performance, RSUD Dr. Pirngadi Medan.

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia memiliki peran yang aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena merekalah yang berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu tercapainya tujuan organisasi (Samsuni, 2023). Dalam upaya mencapai keunggulan dalam strategi organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) harus dipersiapkan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai.

Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Pirngadi Medan, sebuah institusi kesehatan yang berlokasi strategis di Jalan Profesor Hm Yamin Sh No.47, Sei Kera Hilir II, Medan Perjuangan Perintis, Medan Timur, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Rumah sakit ini memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, profesional, dan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat, khususnya dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Dengan dukungan tenaga Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, baik dari segi kompetensi maupun dedikasi, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Pirngadi Medan secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip etika, moral, hukum, sumpah jabatan, serta disiplin kerja dalam setiap aspek pelayanannya guna memastikan mutu layanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Salah satu tenaga SDM yang memiliki peran sangat penting dalam menunjang pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat, yang bertugas selama 24 jam untuk memberikan perawatan dan pemantauan pasien secara berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu perawat rawat inap di RSUD Dr. Pirngadi Medan, perawat bekerja sesuai dengan jam kerja shift yang telah ditentukan. Jika dalam satu shift terdapat lima atau lebih pasien yang harus dirawat oleh satu perawat, maka perawat tersebut harus menangani seluruh pasien tersebut selama jam kerja mereka. Dalam satu shift, jumlah perawat hanya berkisar antara 4 hingga 6 orang, sementara setiap perawat menangani sedikitnya 5 pasien. Dengan demikian, rasio perawat terhadap pasien berada pada kisaran 1:5 hingga 1:7 atau lebih, tergantung jumlah pasien yang harus dirawat dalam satu shift. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga perawat yang tersedia masih belum seimbang dengan kebutuhan pelayanan pasien, sehingga dapat berpengaruh terhadap kualitas perawatan yang

diberikan. Ada pun jumlah jadwal shift perawat RSUD Dr Pirngadi medan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Shift Perawat di RSUD Dr Pirngadi Medan, 2024**

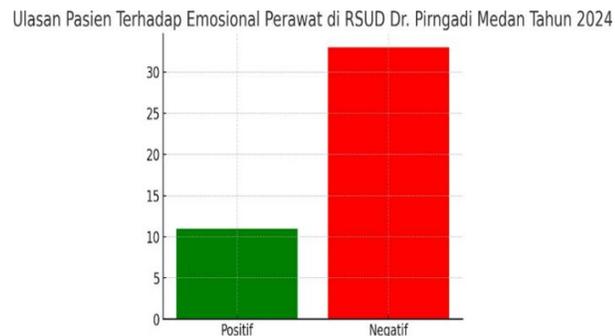
Shift	Pukul
<b>Pagi</b>	08.00-16.00
<b>Sore</b>	16.00-00.00
<b>Malam</b>	00.00-08.00

Situasi ini tidak sepenuhnya sejalan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014, khususnya Pasal 55 ayat (1) yang mengatur mengenai rasio ideal antara jumlah perawat dan pasien. Meskipun pada ayat (2) disebutkan bahwa kebutuhan tenaga keperawatan dapat disesuaikan dengan kondisi rumah sakit, kenyataannya jumlah pasien yang melebihi kapasitas ideal mengharuskan perawat untuk bekerja lebih keras. Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 perawat, peneliti menemukan bahwa kondisi ini menyebabkan mereka sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan dan mengalami keterlambatan dalam waktu pulang. Akibatnya, mereka tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul dan menikmati kebersamaan bersama keluarga karena harus langsung beristirahat setelah pulang kerja. Masalah ini dirasakan semakin berat oleh perawat perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, karena selain dituntut untuk tetap profesional dalam menjalankan tugas, mereka juga harus menjalankan tanggung jawab domestik di rumah.

Berdasarkan wawancara dengan perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan, penerapan Sistem 5S memang menjadi bagian dari SOP pelayanan keperawatan di rumah sakit tersebut. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan pelayanan yang lebih ramah, nyaman, dan profesional bagi pasien serta keluarganya. 5S tersebut adalah senyum, salam, sapa, santun, dan sopan.

Namun, dalam pelaksanaannya, penerapan sistem ini tidak selalu berjalan optimal. Kondisi ini terkadang menyebabkan adanya keluhan dari pasien dan keluarga mengenai kurangnya keramahan dalam pelayanan yang diberikan. Pasien merasa bahwa perawat tidak selalu menunjukkan sikap yang hangat dan empati saat berkomunikasi, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan. Ulasan pasien juga menunjukkan bahwa ada perawat yang

bersikap kurang ramah, cenderung kasar dalam berbicara atau jutek dalam menangani pasien, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pengalaman dan kepuasan pasien terhadap layanan kesehatan yang mereka terima.



Gambar 1. Ulasan pasien terhadap emosional perawat

Penelitian terdahulu terkait Kecerdasan Emosional yang dilakukan oleh (Dewi,2019) menunjukkan secara parsial variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan berbeda juga diungkapkan oleh (Nayoan et al.,2020) yang menunjukkan secara parsial Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

### **Kajian Pustaka**

Kinerja berasal dari istilah performance mengacu pada pencapaian atau hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab tertentu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Suciati et al.,2022). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja (Silaen et.,al 2021:12). Kinerja perusahaan mencerminkan usaha untuk meraih tujuan perusahaan secara keseluruhan (Putri, 2020). Sementara itu, dalam konteks individu atau kelompok, kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Besti et al., 2021).

Dari pendapat para ahli diatas, maka Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu.

Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kinerja mencerminkan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan, sementara pada tingkat individu atau kelompok, kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Work-life balance, atau keseimbangan kehidupan kerja, merujuk pada kemampuan seseorang untuk menciptakan gaya hidup yang sehat dan seimbang antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadinya. Work-life balance didefinisikan sebagai perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan bersama keluarga atau untuk melakukan aktivitas yang menyenangkan (Laksono et al., 2019). Work-life balance adalah kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Secara sederhana, work-life balance menggambarkan kondisi di mana seorang pekerja mampu mengelola waktu dengan baik, sehingga dapat menyelaraskan pekerjaan di tempat kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Karyawan yang menerapkan work-life balance dengan baik cenderung memiliki produktivitas tinggi dan kinerja yang optimal (Lumunon,2019).

Menurut paparan para ahli diatas, bahwa Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi, termasuk keluarga dan aktivitas menyenangkan. Work-life balance mencakup pengelolaan waktu yang baik agar pekerjaan dapat selaras dengan kehidupan pribadi. Karyawan yang mampu menerapkan work-life balance dengan baik cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang optimal.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengendalikannya, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta menjalin hubungan kolaboratif dengan orang lain (Sudiartini et al.,2024:1).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengarahkan emosi diri sendiri serta emosi orang lain (Suryaningsih et al.,2024:1). Kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan insting tanpa berlebihan dalam mencari kesenangan, mengatur suasana hati, serta menjaga diri tetap bebas dari stres yang dapat menghambat kemampuan berpikir. Selain itu, kecerdasan emosional juga mencakup kemampuan untuk berempati dan menjaga kedamaian batin (Susilowati,2018).

Dari paparan para ahli diatas, maka kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Hal ini mencakup kemampuan untuk memotivasi diri, bertahan menghadapi frustrasi, mengelola suasana hati, menghindari stres yang dapat mengganggu kemampuan berpikir, serta membangun hubungan yang kolaboratif dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga mencakup kemampuan berempati dan menjaga kedamaian batin.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Pirngadi Medan yang berlokasi di Jalan Profesor HM. Yamin Sh No.47, Sei Kera Hilir II, Medan Perjuangan Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November sampai dengan bulan Desember tahun 2024.

### **2. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengolah data dengan bantuan analisis statistik. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan serta hasil yang diperoleh berupa angka. Penelitian kuantitatif menitikberatkan pada hasil yang objektif. Data dapat dikumpulkan secara objektif melalui penyebaran kuesioner, kemudian diuji menggunakan proses validitas dan reliabilitas (Sahir,2021:13).

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a Populasi**

Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang menjadi fokus dalam penelitian, sementara sampel adalah sebagian kecil atau perwakilan yang memiliki karakteristik yang mencerminkan populasi. Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi objek penelitian (Amin et al.,2023). Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat wanita ruang rawat inap biasa Asn maupun Non Asn RSUD Dr Pirngadi Medan, yang berjumlah 173 perawat.

#### **b Sampel**

Sampel dapat dipahami secara sederhana sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data utama dalam penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi (Amin et al.,2023). Jumlah sampel dalam penelitian ini

adalah 120 responden. Penelitian ini melibatkan 120 perawat sebagai sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling. Metode ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian dapat merepresentasikan populasi secara acak dan bebas dari bias.

#### 4. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau metode yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam suatu studi. Pemilihan teknik ini sangat krusial karena berpengaruh pada validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Teknik pengumpulan data harus disesuaikan dengan tujuan penelitian, jenis data yang diperlukan, sumber daya yang ada, serta aspek etis yang perlu dipertimbangkan (Iba & Wardhana,2023:241). Analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25.

#### 5. Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linear berganda akan digunakan untuk mengevaluasi pengaruh employee engagement dan organizational culture terhadap employee performance pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Medan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Penelitian

##### a Uji validitas

Uji validitas merupakan suatu prosedur yang dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur secara akurat dan konsisten (Rosita et al., 2021).

##### 4.1.2.2 Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X1)

**Tabel 2. Uji Validitas variabel *Work Life Balance* (X1)**

Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,834	0,3610	valid

<b>X1.2</b>	0,579	0,3610	valid
<b>X1.3</b>	0,454	0,3610	valid
<b>X1.4</b>	0,931	0,3610	valid
<b>X1.5</b>	0,933	0,3610	valid
<b>X1.6</b>	0,791	0,3610	valid
<b>X1.7</b>	0,785	0,3610	valid

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25*

Berdasarkan hasil Pengujian diatas, dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation > nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa kuisisioner pada variabel Work Life balance (X1) valid.

#### 4.2.2.2 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X2.1</b>	0,416	0,3610	Valid
<b>X2.2</b>	0,433	0,3610	Valid
<b>X2.3</b>	0,467	0,3610	Valid
<b>X2.4</b>	0,501	0,3610	Valid
<b>X2.5</b>	0,668	0,3610	Valid
<b>X2.6</b>	0,400	0,3610	Valid
<b>X2.7</b>	0,429	0,3610	Valid
<b>X2.8</b>	0,510	0,3610	Valid
<b>X2.9</b>	0,463	0,3610	Valid
<b>X2.10</b>	0,489	0,3610	Valid
<b>X2.11</b>	0,487	0,3610	Valid

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25*

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation > nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa kuisisioner pada variabel kecerdasan emosional (X2) valid.

#### 4.3.2.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y.1</b>	0,366	0,3610	Valid
<b>Y.2</b>	0,387	0,3610	Valid
<b>Y.3</b>	0,450	0,3610	Valid
<b>Y.4</b>	0,444	0,3610	Valid
<b>Y.5</b>	0,393	0,3610	Valid
<b>Y.6</b>	0,427	0,3610	Valid
<b>Y.7</b>	0,517	0,3610	Valid
<b>Y.8</b>	0,382	0,3610	Valid

<b>Y.9</b>	0,521	0,3610	Valid
<b>Y.10</b>	0,372	0,3610	Valid
<b>Y.11</b>	0,371	0,3610	Valid

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa nilai pearson Correlation > nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan kuisisioner pada variabel kinerja perawat (Y) valid.

### **b Uji Realibilitas**

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika skor Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuisisioner variabel sudah reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS V23, diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 5. Uji reabilitas**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronback's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	<i>Work Life Balance</i>	0,879	Reliabel
<b>2</b>	Kecerdasan Emosional	0,662	Reliabel
<b>3</b>	Kinerja	0,621	Reliabel

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25*

### **c Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah bagian dari tahapan uji asumsi klasik yang dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Normalitas residual penting agar hasil estimasi parameter regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan akurat. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka kekuatan inferensi statistik seperti uji t dan uji F menjadi kurang terpercaya (Andrianto dan Murni 2022). Uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *one-sample Kolmogorov-smirnov Test* dan uji P-Plot.

**Tabel. 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

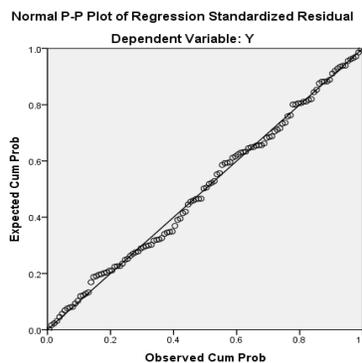
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		<b>120</b>
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	<b>.0000000</b>
	Std. Deviation	<b>3.25739149</b>
	Most Extreme Differences	
	Absolute	<b>.052</b>
	Positive	<b>.052</b>

	Negative	<b>-.044</b>
Test Statistic		<b>.052</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.200<sup>c,d</sup></b>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		
<b>b. Calculated from data.</b>		
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>		
<b>d. This is a lower bound of the true significance.</b>		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Dari perhitungan SPSS V23 diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200.

Hasil uji normalitas juga dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



**Gambar 2. Uji P-Plot**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan uji P-Plot diatas, diperoleh gambar bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

#### **d Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan metode yang digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independen dalam model regresi linier berganda (Iesyah, 2021).

Table 7. Uji multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error						
1	(Constant)	21.895	3.292		6.652	.000			
	X1	.291	.115	.228	2.520	.013	.953	<b>1.049</b>	
	X2	.144	.084	.155	1.720	.088	.953	<b>1.049</b>	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas diperoleh :

1. Nilai Tolerance  $X_1$  sebesar 0.953
2. Nilai Tolerance  $X_2$  sebesar 0.953

Pada hasil pengujian menggunakan SPSS V23, diperoleh nilai bahwa nilai tolerance > 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel. Uji Multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai VIF dengan angka 10,000. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS V23, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. VIF untuk Work Life Balance sebesar 1.049
2. VIF untuk Kecerdasan Emosional sebesar 1.049

Dari hasil pengolahan data diatas, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai VIF kurang dari 10,00.

#### e Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar satu observasi dengan observasi lainnya. Suatu model regresi dikatakan memenuhi asumsi klasik apabila varians residualnya konsisten atau tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang dikenal dengan istilah homoskedastisitas (Iesyah, 2021). Uji Glejser adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi linier, dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika terdapat hubungan yang signifikan

secara statistik, maka dapat disimpulkan bahwa varians galat tidak konstan, yang berarti model mengandung heteroskedastisitas. Keberadaan heteroskedastisitas ini dapat mengganggu efisiensi estimasi dan validitas uji statistik dalam model regresi (Firdausya, F. A., & Indawati, R. 2023).

Tabel 8. Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.253	.210		-1.202	.232
	Work Life Balance	-.012	.040	-.028	-.300	.765
	Kecerdasan Emosional	.103	.055	.174	1.890	.061

**a. Dependent Variable: AbsRes2**

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.23*

Pada hasil pengujian heteroskedastisitas di atas metode glejser dalam penelitian ini, terlihat bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel lebih besar dari 0,05 ( $X_1$  0,765 > 0,05) dan ( $X_2$  0,061 > 0,05), maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

#### **f Hasil Uji Linear Berganda**

Regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara bersamaan. Teknik ini dipakai untuk menjelaskan atau memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai dari variabel-variabel bebas yang ada (Janah & Kartini, 2022). Berikut hasil pengolahan uji linear berganda menggunakan SPSS V23.

Tabel 9. Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.895	3.292		6.652	<b>.000</b>
	Work Life Balance	.291	.115	.228	2.520	<b>.013</b>
	Kecerdasan Emosional	.144	.084	.155	1.720	<b>.088</b>

**a. Dependent Variable: Kinerja**

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, model regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$= 21.895 + 0.291X_1 + 0.144X_2$$

1. Nilai a sebesar 21.895 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Work Life Balance (X1) dan kecerdasan emosional (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai b1 ( nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,291 menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Work Life Balance maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,291.
3. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,144 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kecerdasan emosional maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,144.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji regresi, dapat dikatakan Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat.

**g Uji T (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen (X1 dan X2) secara terpisah memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Wardani & Permatasari,2022).

Tyabel. 10. Uji T ( Parsial) Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.265	2.110		12.447	.000
	Work Life Balance	.334	.114	.261	2.939	.004

**a. Dependent Variable: Kinerja**

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25*

Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja (Y) adalah  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.939 > 1.980$  maka artinya terdapat pengaruh Work Life balance terhadap kinerja secara signifikan.

Tabel 11. Uji T ( Parsial) Kecerdasan Emosional terhadap kinerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.603	3.011		8.504	.000
	Kecerdasan Emosional	.190	.084	.205	2.270	.025

**a. Dependent Variable: Kinerja**

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25*

Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap kinerja (Y) adalah  $0,025 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.939 > 1.980$  maka artinya terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja perawat secara signifikan.

**h Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali dalam Azhari et al.,(2023), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menilai signifikansi kolektif dari semua variabel bebas dalam model terhadap variabel terikat. Uji dilakukan pada tingkat signifikansi 5% (0,05), di mana jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Analisis statistik ANOVA merupakan metode pengujian hipotesis yang memungkinkan penarikan kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik tertentu. Keputusan dalam pengujian ini ditentukan dengan mengacu pada nilai F yang terdapat pada tabel ANOVA, dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Tabel 12. Uji V

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.673	2	63.337	5.869	.004 <sup>b</sup>
	Residual	1262.661	117	10.792		
	Total	1389.335	119			

a. Dependent Variable: Kinerja

**b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Work Life Balance**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Dari gambar 4.9 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,004 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $5,869 > 3,07$  hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap kinerja.

#### i Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar peran variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Azhari et al.,2023).

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 <sup>a</sup>	.091	.076	3.285114

---

**a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional,  
Work Life Balance**

---

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25*

Berdasarkan gambar 4.10 , dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,091 atau 9,1 % .

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr Pirngadi Medan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.939 > t$  tabel 1.980. selain itu, nilai koefisien sebesar 0,228 atau 22,8% menunjukkan bahwa Work Life Balance menyumbang kontribusi sebesar 22,8% terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD Dr Pirngadi. Artinya, semakin tinggi tingkat Work Life Balance, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini juga dilihat dari hasil pembagian kuesioner yang telah dilakan dilihat dari Item pernyataan X1\_1 “Saya bekerja 8 jam sehari”, sebanyak 2 responden (2%) menjawab sangat setuju, 17 responden (14%) setuju, 47 responden (39%) kurang setuju, 38 responden (32%) tidak setuju, dan 16 responden (13%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat tidak bekerja selama 8 jam sehari, terlihat dari jumlah responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (84%) yang jauh lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju dan sangat setuju (16%). Pada item pernyataan X1\_4 “Saya berpartisipasi pada setiap peran di lingkungan keluarga. Sebanyak 12 (10%) responden menjawab sangat setuju, 23 (19%) setuju, 38 (32%) kurang setuju, 33 (28%) tidak setuju, dan 14 (12%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa. Pada item pernyataan X1\_6 “Saya dapat membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga”. Sebanyak 10 (8%) menjawab sangat setuju, 31 (26%) setuju, kurang setuju 28 (23%), 40 (33%) tidak setuju, dan 11 (9%) sangat tidak setuju. hal ini menunjukkan bahwa banyak dari responden yang kurang dapat membagi waktu antara urusan pekerjaan dan keluarganya. Dimana mereka lebih sibuk bekerja dibanding dengan mempunyai waktu dengan urusan keluarga.

Melalui observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap perawat di RSUD Dr Pirngadi Medan menunjukkan bahwa adanya ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dimana banyak dari mereka yang bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan. Hal ini mempengaruhi kehidupan mereka dengan keluarganya terutama pada

wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Selain harus memberikan pelayanan yang optimal, perawat yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga menghadapi tanggung jawab ganda dalam mengurus keluarganya. Di satu sisi mereka dituntut untuk tetap profesional dalam bekerja, sementara di sisi lain, mereka harus menjalankan peran domestic tanpa adanya fleksibilitas waktu yang memadai.

Kemudian untuk masalah kinerja pegawai yang masih belum optimal dapat dilihat dari hasil kuesioner kinerja dengan item pernyataan Y\_22 "saya mampu bekerja sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan". Yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 (14%), setuju 34 (28%), kurang setuju 27 (23%), tidak setuju 33 (28%), sangat tidak setuju 9 (8%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak dari responden yang tidak dapat bekerja sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Hal ini terbukti dari lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dibandingkan setuju dan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan Y\_24 "saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu". Yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 (8%), setuju 35 (29%), kurang setuju 31 (26%), tidak setuju 31 (26%), dan sangat tidak setuju 13 (11%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju lebih banyak dibandingkan sangat setuju dan setuju. Dan pada item Y\_25 "saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 (17%), 34 (28%), kurang setuju 15 (13%), tidak setuju 39 (33%), dan sangat tidak setuju 12 (10%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan yang tidak. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang lebih banyak menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangata tidak setuju dibandingkan setuju dan sangat setuju. Di dapat dari hasil penelitian masih banyak perawat terkesan lambat dan tidak terlalu memperhatikan pasien yang mereka tangani.

Dari hasil penelitian ini bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, seperti yang telah dilakukan di perhitungan kuesioner. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismanto dkk pada tahun 2024 dengan judul pengaruh Work Life Balance dan kompensasi kerja terhadap kinerja perawat (studi pada RS Antam Pomalaa). *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dalam hal ini perawat RSUD Dr Pirngadi Medan diharapkan dapat menyeimbangkan antara kehidupan

pribadi dengan kehidupan pekerjaan (Work life Balance) sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja.

#### **b Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Dr Pirngadi Medan**

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Dr Pirngadi Medan diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini terbukti dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai  $t$  sebesar  $2.270 > 1.980$  selain itu nilai koefisien sebesar 0,155 atau 15,5% menunjukkan bahwa kecerdasan Emosional menyumbang kontribusi sebesar 22,8% terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD Dr Pirngadi. Artinya, semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini juga dilihat dari hasil pembagian kuesioner yang telah dilihat dari item pertanyaan X2\_5 “saya berhati-hati dalam berbicara agar tidak menyakiti perasaan orang lain.” Yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 (8%), setuju 17 (14%), kurang setuju 36 (30%), tidak setuju 42 (35%), sangat tidak setuju 15 (13%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak dari responden yang tidak dapat berhati-hati dalam berbicara agar tidak menyakiti perasaan orang lain. Dilihat dari lebih banyaknya responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan setuju.

Berdasarkan hasil ulasan di Google Maps, diketahui bahwa kecerdasan emosional perawat dalam berinteraksi dengan pasien masih belum optimal. Beberapa pasien menyampaikan keluhan terkait kurangnya sopan santun dan keramahan dari perawat, serta sikap kasar, terutama dalam cara berbicara kepada pasien maupun keluarga pasien. Kondisi ini dapat mengganggu kenyamanan pasien dan keluarganya selama menjalani perawatan. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perawat diharapkan dapat terus meningkatkan kecerdasan emosionalnya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam memberikan pelayanan yang empatik, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Peningkatan kecerdasan emosional tidak hanya berdampak pada kepuasan pasien, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, mengurangi stres kerja, serta memperkuat kerja sama tim antar tenaga kesehatan di rumah sakit.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Monica Rannu, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU RSB Guluh / BLUD Kolaka SMS Berjaya). Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

### **c Pengaruh *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Dr Pirngadi Medan**

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada hal ini didukung nilai hasil uji f simultan dengan signifikansi  $0,004 > 0,05$  dan f hitung  $5,869 > 3,07$ . selain itu, nilai r square sebesar 0,091 mengindikasikan bahwa 9,1% kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variable *work life balance* dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial variabel X1 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat terlihat dari t hitung 2.939 dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$  serta koefisien regresi 0,334 berarti bahwa setiap peningkatan *work life balance* akan mengalami peningkatan sebesar 33,4%. Data kuesioner ini mendukung bahwa penerapan *Work Life Balance* yang masih belum optimal dimana perawat sering bekerja dari jam yang telah ditentukan dan tidak dapat menikmati waktu kebersamaan dengan keluarganya terutama pada perawat wanita.

Melalui observasi dan wawancara yang dilakukan penelitian terhadap perawat RSUD Dr Pirngadi Medan menunjukkan bahwa banyaknya waktu yang dipakai mereka bekerja lebih banyak dibandingkan waktu dengan keluarga mereka yang menyebabkan terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi perawat. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut. *Work-life balance* memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Ketika perawat mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka cenderung merasa lebih puas, termotivasi, serta mampu bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Kondisi ini memungkinkan perawat untuk tetap fokus, menjaga stabilitas emosional, dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Secara parsial variabel X2 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat terlihat dari t hitung 2,270 dengan signifikansi  $0,025 < 0,05$  serta koefisien regresi 0,190 berarti bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional akan mengalami peningkatan

sebesar 19%. Data kuesioner ini mendukung bahwa Tingkat kecerdasan emosional perawat RSUD Dr Pirngadi Medan masih kurang optimal dimana perawat kurang memiliki tata krama dan kasar terutama dalam hal berbicara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paraswati, dkk (2024). Yang berjudul Pengaruh Work-Life Balance dan Emotional Intelligence sebagai Komponen Penting untuk Mencapai Quality of Work Life dan Kinerja Individu yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung 2,939 yang lebih besar dari t tabel 1,980. Nilai koefisien sebesar 0,228 atau 22,8% mengindikasikan bahwa kontribusi Work Life Balance terhadap peningkatan kinerja perawat cukup besar. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa banyak perawat mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, karena mereka harus menjalankan peran ganda tanpa adanya fleksibilitas waktu yang memadai. Ketidakseimbangan ini berdampak pada penurunan kualitas hidup dan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan Work Life Balance sangat penting agar perawat dapat memberikan pelayanan yang optimal tanpa mengorbankan kehidupannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan, dengan nilai t sebesar 2,270 > 1,980 dan kontribusi sebesar 15,5%. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki perawat, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun, berdasarkan ulasan pasien, kemampuan emosional perawat dalam berinteraksi masih kurang optimal, terutama dalam hal keramahan dan komunikasi. Oleh karena itu, peningkatan kecerdasan emosional menjadi hal penting, karena tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada kenyamanan pasien serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik.

3. Berdasarkan hasil analisis data, Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan, dengan nilai signifikansi 0,004 dan  $f$  hitung  $5,869 > 3,07$ . Ketidakseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi, yang banyak dialami perawat, terbukti berdampak pada menurunnya kinerja. Selain itu, ketidakseimbangan tersebut juga dapat memengaruhi kecerdasan emosional perawat, sehingga menurunkan kemampuan mereka dalam mengelola emosi dan memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan hidup dan meningkatkan kecerdasan emosional sangat penting untuk mendukung kinerja perawat secara menyeluruh.

## 2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu :

### 1. Bagi RSUD Dr Pirngadi Medan

1. RSUD Dr. Pirngadi Medan sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat dengan mengimplementasikan kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Kebijakan ini dapat mencakup pengaturan jam kerja yang lebih manusiawi dan pengurangan jam lembur yang tidak perlu, serta memberikan perawat lebih banyak waktu untuk beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga. Selain itu, rumah sakit dapat menyediakan ruang atau waktu khusus untuk kegiatan rekreasi atau relaksasi bagi perawat, seperti program *wellness* atau konseling yang dapat membantu mereka mengelola stres dan kecemasan. Dengan mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan dukungan yang memadai, diharapkan perawat dapat merasa lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.
2. RSUD Dr. Pirngadi Medan perlu mengembangkan program pelatihan atau workshop yang berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional bagi para perawat. Program ini dapat meliputi pelatihan tentang keterampilan komunikasi yang efektif, pengelolaan stres, empati, serta bagaimana cara mengelola emosi dalam situasi tekanan tinggi, yang sering kali dihadapi oleh perawat dalam

lingkungan rumah sakit. Meningkatkan kecerdasan emosional perawat akan berdampak pada kualitas hubungan mereka dengan pasien dan rekan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Dengan kecerdasan emosional yang lebih baik, perawat akan lebih mampu memberikan pelayanan yang lebih empatik dan responsif terhadap kebutuhan pasien, sekaligus mengurangi tingkat stres dan burnout yang sering dialami tenaga kesehatan.

3. RSUD Dr. Pirngadi Medan perlu mengimplementasikan sistem pemantauan dan evaluasi kinerja perawat secara berkala untuk memastikan bahwa kinerja mereka terus berkembang dan sesuai dengan standar rumah sakit. Evaluasi ini sebaiknya melibatkan penilaian yang komprehensif, mencakup aspek-aspek seperti kualitas pelayanan kepada pasien, kemampuan komunikasi, serta tingkat stres dan kelelahan emosional yang dialami perawat. Berdasarkan hasil evaluasi ini, manajemen dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyusun rencana pengembangan karier dan pelatihan tambahan yang sesuai untuk masing-masing perawat. Dengan adanya sistem pemantauan yang transparan dan berbasis hasil yang objektif, perawat akan merasa lebih didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya :

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, serta faktor organisasi seperti budaya dan kompensasi. Penelitian ini akan memberikan gambaran lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selain itu, penting untuk menyelidiki pengaruh faktor eksternal seperti kondisi lingkungan rumah sakit, kebijakan jam kerja, dan beban kerja terhadap Work Life Balance dan kecerdasan emosional perawat. Peneliti juga disarankan menggunakan metode kualitatif seperti wawancara atau diskusi kelompok untuk menggali pengalaman perawat secara lebih mendalam. Pendekatan ini akan memberikan wawasan lebih tentang bagaimana perawat mengelola keseimbangan hidup dan emosi dalam pekerjaan mereka, serta memberikan insight yang lebih berharga bagi kebijakan rumah sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

- ahya, Reni Zulia, and Netty Laura. 2020. "Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan," 20- 40.
- Aisyah, N. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Anshari, M. (2024). Analisis validitas dan reliabilitas butir soal sumatif akhir semester ganjil mata pelajaran pai. *Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 964-975. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.5931>
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen pengumpulan data.
- Baskoro, E. (2021). Pengaruh Harga, Pelayanan Dan Promosi Online Terhadap Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Gubuk Tiwul. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 622-635.
- Dewi, K. T. S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat. *Artha Satya Dharma*, 12(2), 167-176.
- Dewi, S. K., Putri, R. E., & Satriadi, S. Implementasi Strategi Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia Pada PT Interyasa Sedaya Kota Tanjungpinang. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 6, No. 1, pp. 962- 972).
- Fadhillah, V. A., & Halida, A. N. (2024). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Life Balance Pada Karyawan Produksi PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 545-559.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hapsari, S. (2023). Pengaruh media pembelajaran crossword puzzle (tts) terhadap motivasi belajar siswa kelas vii smp negeri 35 bekasi. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 587. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.14932>
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2023). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI CV MITRA CELULAR PALEMBANG. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179-189.
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1).
- Ismanto, I., Kumalasari, F., & Febrianti, F. F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 82-94.

- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Kharismasyah, A. Y., & Tata, E. E. T. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Majenang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 142-154.
- Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36-46.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301-2318.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel DAFAM Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17-36.
- Laoh, V. C. E., Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366-373.
- Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work- Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155-163.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Mulyani, S. (2021). Metodologi Penelitian
- Murjani, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Cross-border*, 5(1), 687-713.
- Muslimin, D., Majid, M. N., Effendi, N. I., Ristiyana, R., & Langelo, W. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Pertama, Global Eksekutif Teknologi. Pertama. Edited by N. Mayasari. Padang.*
- Nayoan, C. R., Sabir, M., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Koping terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral Rsud Undata. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 6(2), 19-28.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan media big book untuk menumbuhkan minat membaca di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446-452.

- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Emas*, 3(9), 126-137.
- Rahmat, C. (2023). Penerapan metode regresi linier berganda untuk mengestimasi laju pertumbuhan penduduk kabupaten musi banyuasin. *JAKAKOMUNAMA*, 3(1), 359-369. <https://doi.org/10.33998/jakakom.2023.3.1.732>
- Rannu, M., Ismanto, I., & Kurniadi, H. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Perawat IGD dan ICU RSB Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya. *DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keperawatan*, 1(4), 217-234.
- Reski, A. U. S., & Wonua, A. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Perawat. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 353-360.
- Rikyanti, D.A., & Astuti E. (2022). Peran Kecerdasan Emosional terhadap Kesehatan Mental pada Emerging Adulthood. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 128-136.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Salsabila Mulatta, D., & Waskito, J. (2024). *The Influence Of Work Family Conflict, Work Life Balance, And Workload On Nurse Performance Is Mediated By Organizational Commitment at RSAU dr Siswanto Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Ol. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5 (1), 970- 982.
- Samosir, M. (2023). Pengaruh fasilitas dan promosi terhadap minat pengunjung di pantai bali lestari kabupaten serdang bedagai. *Gema Wiralodra*, 14(1), 271-279. <https://doi.org/10.31943/gw.v14i1.365>
- Samsuni, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 187-193.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 165-172.
- Sudiartini, dkk. (2024). Kecerdasan Emosional
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. ISBN:978-602-289-520-6.

- Susilowati, R. (2018). Kecerdasan emosional anak usia dini. *ThufuLA: Jurnal Inovasi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal*, 6(1), 145-158.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Tumanggor, A. R. P., Garnasih, R. L., & Fitri, K. (2024). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *Journal of Law, Education and Business*, 2(2), 1440-1455.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343-348.
- Wahyudi, I ., Deswarta.(2024). The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Nurse Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal: ofEconomics Development Research*, Volume5(1),2024, 804-817.
- Sudiartini, N. W. A., Mukaromah, S., Martoatmodjo, G. W., Luhglatno, L., Hamidah, T., El Zahraa, F., ... & Triono, F. (2024). Kecerdasan Emosional.
- Wijaya, s., Yunita, T., & Jumawan. (2024). Pengaruh Work Life Balancen dan Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Pada Generasi di Kota Bekasi. *Journal Of Economy*, 2(4),164-178.
- Winarti, R. (2023). Analysis of Emotional Intelligence on Nurse Performance. *Jurnal eduhealth*, 14(01), 137-142.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.
- Zainuri, H., Mandagi, D. W., Rela, I. Z., Nurtanto, M., Rusman, M. A. A., Syafrizal, S., ... & Aini, A. (2024). Desain Penelitian Kualitatif. Yayasan Kita Menulis.
- Pratama, R., Aisyah, S. A., Putra, A. M., Sirodj, R. A., & Afgan, M. W. (2023). Correlational Research. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1754-1759.
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (3), 720-747.
- Sudiartini, N. W. A., Mukaromah, S., Martoatmodjo, G. W., Luhglatno, L., Hamidah, T., El Zahraa, F., ... & Triono, F. (2024). Kecerdasan Emosional.
- LPPM Universitas Jambi. (2021). *Pelatihan penggunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linear berganda untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di masa pandemi Covid-19. Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). *Perbandingan Uji Glejser dan Uji Park dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas pada Angka Kematian Ibu di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. Jurnal Ners*, 7(1), 793-796. Tautan: <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/14069>