

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN MANAJEMEN KONFLIK AKOMODASI, NEGOSIASI DAN KOLABORASI PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK.II MOH. RIDWAN MEURAKSA

Shintia Ulan Sari^{1*}, Siti Anisah²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara Jakarta

Email Korespondensi: shintiaulansari2@gmail.com

Disubmit: 22 Juni 2023

Diterima: 28 Desember 2023
Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v6i1.10622>

Diterbitkan: 01 Januari 2024

ABSTRACT

The hospital is a health service that was formed to meet the demands of increasingly diverse patient needs because people are starting to realize the importance of health. This attitude requires the hospital to provide maximum service to its patients. Multi-disciplinary professions within the hospital environment that work together to achieve these goals. In this scope there will be interaction between one profession and another health profession. As in a high-quality collaborative team (Doris, 2019). To determine the Relationship between Emotional Intelligence and Conflict Management Accommodation, Negotiation and Collaboration of Inpatient Nurses at Tk.II Moh. Ridwan Meuraksa in 2023. Method used by researchers to carry out a study that gives purpose to the course of research. The research design is determined according to the objectives and research hypotheses (Dharma, 2017). The results of bivariate analysis of emotional intelligence with accommodation conflict management obtained a p-value = 0.013 (<0.05). The results of the study can be concluded that the hypothesis Ha (Ho is rejected) or it can be interpreted that there is a significant (significant) relationship between emotional intelligence and accommodation conflict management. There is a relationship between emotional intelligence and accommodation conflict management, negotiation and nurse collaboration in sakura, carnation and nicu inpatient rooms at TK.II Moh. Ridwan Meuraksa in 2023 with a p-value = 0.002.

Keywords: *Accommodation Conflict Management, Negotiation and Collaboration, Emotional Intelligence*

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang dibentuk untuk memenuhi tuntutan kebutuhan pasien yang semakin beragam karena masyarakat mulai menyadari arti pentingnya kesehatan. Sikap tersebut menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasiennya. Multidisiplin ilmu profesi didalam lingkungan rumah sakit yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan tersebut. Suatu ruang lingkup tersebut akan terjadi interaksi antar satu profesi dengan profesi kesehatan yang lain. Seperti dalam tim kolaborasi yang berkualitas tinggi (Doris, 2019). Tujuan Penelitian untuk mengetahui Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Akomodasi, Negosiasi dan Kolaborasi Perawat Ruang Rawat Inap di RS Tk.II Moh.

Ridwan Meuraksa tahun 2023. Metode Penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk melaksanakan suatu penelitian yang memberikan tujuan terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan menurut tujuan dan hipotesis penelitian (Dharma, 2017). Hasil analisa bivariat kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,013 (< 0,05)$. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a (H_0 ditolak) atau dapat diartikan terdapat hubungan yang bermakna (*significant*) antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi. Ada hubungan kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi perawat di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK.II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023 dengan nilai $p\text{-value} = 0,002$.

Kata Kunci: Manajemen Konflik Akomodasi, Negosiasi dan Kolaborasi, Kecerdasan Emosional

PENDAHULUAN

Profesi perawat memiliki peluang yang sangat besar dalam kaitannya untuk membangun kesehatan saat ini terutama di Indonesia (Nursalam dalam Wollah, Rompas, & Kallo, 2017). Profesi perawat dituntut mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan serta siap melayani selama 24 jam perawat harus selalu bersikap profesional dan prima. Tuntutan kerja perawat yang tinggi mengharuskan perawat memiliki persiapan mental, fisik, keterampilan, dan lingkungan kerja yang baik agar dapat menjalankan profesinya dengan baik sebagai garda terdepan di lingkungan kerjanya (Sulistyawati, Purnawati, & Muliarta, 2019).

Perawat sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan harus mampu memberikan asuhan keperawatan yang terbaik bagi pasien. Perawat merupakan seseorang yang telah lulus Sekolah Tinggi Keperawatan baik didalam maupun diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan UU Keperawatan No.38 tahun 2014 (Kemenkes, 2017). Selama menjalankan tugas seorang perawat banyak mengalami tantangan baik dari profesi sendiri atau profesi

lainnya. Meskipun perawat banyak mengalami tantangan dalam bekerja perawat dituntut untuk bertindak sesuai dengan perlakuan yang adil, terlepas dari jenis kelamin, pekerjaan, kepercayaan agama, status sosial ekonomi, ras, etnis, usia, dan kewarganegaraan (Dervis dalam Riskawati, 2020).

Kecerdasan emosional merupakan suatu konsep secara multidimensi yang memadukan kognisi dengan emosi dalam peningkatan sarana komunikasi individu (Deston, 2020). Meningkatnya kecerdasan emosional dapat meningkatkan kesadaran seseorang dan empati serta keterampilan yang efektif dalam pengontrolan manajemen konflik yang baik. Perawat dituntut dapat menerapkan manajemen konflik yang berdampak pada kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan emosional merupakan upaya untuk mengendalikan diri agar dapat bersikap atau mengatasi konflik dengan cara yang baik. Penelitian menunjukkan ada hubungan yang

signifikan antara kecerdasan emosi dan kemampuan manajemen konflik. Individu yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu melakukan manajemen konflik terutama konflik interpersonal. Kecerdasan emosi dapat meningkatkan kesadaran diri perawat sehingga perawat memiliki pengaturan diri yang baik, hal ini berpengaruh pada kinerja yang baik pula. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan penting untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Adanya kecerdasan emosi akan membantu perawat untuk mengelolah konflik dalam diri dan orang lain. Berdasarkan hasil penelitian lin Marlina, Agustinus (2022) menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik para perawat. Hubungan tersebut ditunjukkan pada uji korelasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima (terbukti) yakni adanya hubungan antara kecerdasan emosi terhadap manajemen konflik perawat.

Konflik antara perawat telah diidentifikasi sebagai masalah signifikan dalam pengelolaan perawatan kesehatan di seluruh dunia. Konflik dalam profesi keperawatan telah menghasilkan perasaan negatif dimana dalam mekanisme coping menghadapi konflik lebih banyak perawat menggunakan penghindaran sebagai mekanisme coping. Dari hasil penelitian, konflik merupakan salah satu masalah yang paling sering dialami oleh perawat dan anggota tim perawatan kesehatan lainnya (Ozkan Tuncay, 2018).

Melihat rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka peneliti tertarik dengan skema pertanyaan : Bagaimana Hubungan Kecerdasan emosional dengan Manajemen

Konflik Akomodasi, Negosiasi, dan Kolaborasi Perawat Ruang Rawat Inap di RS TK.II Moh. Ridwan Meukarsa Tahun 2023.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan peneliti untuk melaksanakan suatu penelitian yang memberikan tujuan terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan menurut tujuan dan hipotesis penelitian (Dharma, 2017). Penelitian ini pendekatan analitik kuantitatif dengan metode cross sectional. Rancangan survei cross sectional mempelajari dinamika hubungan antara faktor- faktor risiko dengan efek, pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu waktu (point time approach). Cross sectional juga sering disebut penelitian transversal, setiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali waktu dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variable subjek saat pemeriksaan.

Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah perawat pelaksana, perawat yang tidak cuti maupun sakit, bersedia menjadi responden, dan perawat yang berusia minimal 23 tahun. Sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah perawat yang sedang cuti, responden yang mengundurkan diri saat penelitian berlangsung dan perawat yang berusia kurang dari 23 tahun. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2023.

Hasil uji validasi pada penelitian ini terdiri dari 20 butir soal untuk kuesioner kecerdasan emosional dan 15 butir soal untuk kuesioner manajemen konflik. Pertanyaan tersebut telah disebar kepada 30 responden, dengan hasil r hitung \geq dari r tabel sehingga kuesioner tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pengolahan data, nilai cronbach's

alpha kuesioner kecerdasan emosional sebesar 0,787 dan kuesioner manajemen konflik sebesar 0,820 kedua kuesioner nilainya lebih dari 0,600 maka dapat

disimpulkan bahwa kuesioner pada variabel kecerdasan emosional dan manajemen konflik dinyatakan reliabel.

HASIL PENELITIAN

a. Analisa Univariat

1) Kecerdasan Emosional

Tabel 1

Distribusi frekuensi kecerdasan emosional di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Kecerdasan Emosional	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	15	46,9
Tinggi	17	53,1
Total	32	100,0

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas kecerdasan emosional perawat pada

kategori tinggi sebanyak 53,1% , sedangkan pada kategori rendah sebanyak 46,9%.

2) Manajemen Konflik

Tabel 2

Distribusi frekuensi manajemen konflik prawat rawat inap di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Manajemen Konflik	Frekuensi	Presentase (%)
Tidak Baik	11	34,4
Baik	21	65,6
Total	32	100,0

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25

Hasil analisis pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa manajemen konflik perawat mayoritas pada kategori baik

sebanyak 65,6%, sedangkan pada kategori tidak baik sebanyak 34,4%.

b. Analisa Bivariat

1) Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Akomodasi

Tabel 3
Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Akomodasi di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Kecerdasan Emosional	Manajemen konflik Akomodasi				Total		<i>p value</i>
	Tidak Baik		Baik		F	%	
	F	%	F	%			
Rendah	11	34,4%	6	18,8%	17	53,1%	
Tinggi	3	9,4%	12	37,5%	15	46,9%	
Total	14	43,8%	18	56,3%	32	100,0%	

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi perawat, didapatkan hasil kecerdasan emosional rendah sebanyak 53,1%, dimana responden dengan kecerdasan emosional rendah tidak mampu menerapkan manajemen konflik akomodasi dengan baik sebesar 34,4% dan yang mampu menerapkan manajemen konflik akomodasi dengan baik sebesar 18,8%. Responden yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sebanyak 46,9%, dimana responden dengan kecerdasan emosional

tinggi tetapi tidak mampu menerapkan manajemen konflik akomodasi dengan baik sebesar 9,4% dan yang mampu menerapkan manajemen konflik akomodasi dengan baik sebesar 37,5%.

Hasil analisa bivariat kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,013$ ($< 0,05$). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a (H_0 ditolak) atau dapat diartikan terdapat hubungan yang bermakna (significant) antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi.

2) Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Negosiasi

Tabel 4
Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Kolaborasi di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Kecerdasan Emosional	Manajemen konflik Negosiasi				Total		<i>p value</i>
	Tidak Baik		Baik		F	%	
	F	%	F	%			
Rendah	5	15,6%	12	37,5%	17	53,1%	

Tinggi	11	34,4%	4	12,5%	15	46,9%	0,016
Total	16	50,0%	16	50,0%	32	100,0%	

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil analisis antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik negosiasi perawat, didapatkan hasil kecerdasan emosional rendah sebanyak 53,1% , dimana responden dengan kecerdasan emosional rendah tidak mampu menerapkan manajemen konflik negosiasi dengan baik sebesar 15,6% dan yang mampu menerapkan manajemen konflik negosiasi dengan baik sebesar 37,5%. Responden yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sebanyak 46,9%, dimana responden dengan kecerdasan

emosional tinggi tetapi tidak mampu menerapkan manajemen konflik negosiasi sebesar 34,4% dan yang mampu menerapkan manajemen konflik negosiasi dengan baik sebesar 12,5%.

Hasil analisa bivariat kecerdasan emosional dengan manajemen konflik negosiasi diperoleh nilai p-value = 0,016 ($< 0,05$) . Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha (Ho ditolak) atau dapat diartikan terdapat hubungan yang bermakna (significant) antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik negosiasi.

3) Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Kolaborasi

Tabel 5

Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Negosiasi di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK. Il Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Kecerdasan Emosional	Manajemen konflik Kolaborasi				Total	p value
	Tidak Baik		Baik			
	F	%	F	%		
Rendah	5	15,6%	12	37,5%	17	53,1%
Tinggi	12	37,5%	3	9,4%	15	46,9%
Total	16	53,1%	16	46,9%	32	100,0%

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik kolaborasi perawat, didapatkan hasil kecerdasan emosional rendah sebanyak 53,1%, dimana responden dengan kecerdasan emosional rendah tidak mampu menerapkan manajemen

konflik kolaborasi dengan baik sebesar 15,6% dan yang mampu menerapkan manajemen konflik kolaborasi dengan baik sebesar 37,5%. Responden yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sebanyak 46,9%, dimana responden dengan kecerdasan emosional tinggi tidak mampu menerapkan manajemen

konflik kolaborasi dengan baik sebesar 37,5% dan yang mampu menerapkan manajemen konflik kolaborasi dengan baik sebanyak 9,4%.

Hasil analisa bivariat kecerdasan emosional dengan manajemen konflik kolaborasi diperoleh nilai p-value = 0,005

(<0,05). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a (H_0 ditolak) atau dapat diartikan terdapat hubungan yang bermakna (significant) antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik kolaborasi.

4) Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Akomodasi, Negosiasi dan Kolaborasi Perawat

Tabel 6
Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Akomodasi, Negosiasi dan Kolaborasi Perawat di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023

Kecerdasan Emosional	Manajemen konflik				Total	p value
	Tidak Baik		Baik			
	F	%	F	%		
Rendah	10	31,3%	7	21,9%	17	53,1%
Tinggi	1	3,1%	14	43,8%	15	46,9%
Total	11	34,4%	21	65,6%	32	100,0%

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat antara kecerdasan emosional akomodasi, negosiasi dan kolaborasi perawat, didapatkan hasil kecerdasan emosional rendah sebanyak 53,1%, dimana responden dengan kecerdasan emosional rendah tetapi tidak mampu menerapkan manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi dengan baik sebesar 31,3% dan responden yang mampu menerapkan manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi dengan baik sebesar 21,9%. Responden yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sebanyak 46,9%, dimana responden dengan kecerdasan emosional tinggi tetapi tidak menerapkan

manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi dengan baik sebesar 3,1% dan responden yang mampu menerapkan manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi dengan baik sebesar 43,8%.

Hasil analisa bivariat kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi diperoleh nilai p-value = 0,002 (<0,05). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a (H_0 ditolak) atau dapat diartikan terdapat hubungan yang bermakna (significant) antara kecerdasan emosional akomodasi, negosiasi dan kolaborasi perawat.

PEMBAHASAN

a. Analisa Univariat

Analisis yang digunakan meliputi univariat dengan membuat distribusi frekuensi dan analisis bivariat dengan membuat tabel silang (*cross table*) antara variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui Hubungan kecerdasan emosional dengan manajemen konflik perawat di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa.

1) Karakteristik Perawat

a) Karakteristik Berdasarkan Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden berada pada usia 17 - 25 tahun sebanyak 43,8% , sedangkan yang berada pada usia 26 - 35 tahun sebanyak 25,0% dan yang berada di usia 36 - 45 tahun sebanyak 31,3%, semakin dewasa dan semakin tinggi jam terbang seseorang semakin banyak alternatif yang dapat diidentifikasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Aryanti (2017), karakteristik usia 21-25 ada 89% responden dan > 25 tahun ada 14,4%. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian (Riskawati, 2020) ,berdasarkan hasil penelitiannya sebagian besar responden berusia 21-40 tahun sebanyak 92,5%, sedangkan usia 41-60 tahun sebanyak 7,5%. Bertambahnya umur seseorang akan terjadi perubahan pada aspek fisik dan psikologis (mental). Usia perawat secara garis besar menjadi indikator kedewasaan dalam setiap pengambilan keputusan

yang mengacu pada pengalamannya.

Karakteristik seorang perawat berdasarkan usia sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana semakin tua usia perawat maka akan semakin bertambah penerimaan, tanggung jawab dan pengalaman terhadap pekerjaannya (Asriyanto, 2013).

Analisis peneliti, berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa mayoritas usia perawat di RS TK.II Moh. Ridwan Meuraksa yaitu 17- 25 tahun. Hal tersebut dikarenakan RS TK.II Moh. Ridwan Meuraksa setiap tahunnya selalu merekrut tenaga kerja yang baru. Secara positif tenaga kerja dengan usia produktif sangat memiliki potensi dapat dikembangkan untuk pelayanan keperawatan dan usia tersebut tingkat produktivitasnya tinggi.

b) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin responden diantaranya berjenis kelamin perempuan sebanyak 90,6%, sedangkan laki-laki hanya sebanyak 9,4%. Menurut Robbins dan Judge dalam (Asriyanto, 2013), bahwa hanya terdapat sedikit perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi kinerja misalnya dalam hal kemampuan memecahkan masalah, melakukan analisis, dorongan

kompetitif, motivasi dan kemampuan dalam belajar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Riskawati (2020) dengan judul hubungan karakteristik perawat terhadap tingkat pengetahuan tentang manajemen konflik, berdasarkan penelitiannya mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 84,9% sedangkan perawat laki-laki sebanyak 15,1%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Marya Daniyanti (2016) dengan judul hubungan manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, berdasarkan penelitiannya mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 80,8% sedangkan laki-laki sebanyak 19,2%.

Menurut analisis peneliti, berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa mayoritas perawat RS TK.II Moh. Ridwan Meuraksa adalah perempuan. Hal tersebut dibuktikan juga dengan persamaan antara penelitian lain bahwa mayoritas perawat kebanyakan perempuan. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan sebagai perawat lebih banyak diminati oleh perempuan disebabkan karena perempuan lebih condong mempunyai sifat yang lebih sabar, lemah lembut, serta lebih memiliki rasa simpati dibanding para laki-laki. Wanita cenderung memakai perasaannya untuk mengatasi suatu masalah yang terjadi. Mekanisme

koping ini yang diduga menjadi alasan mengapa pada umumnya wanita lebih tinggi dari laki-laki.

c) Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan lama kerja responden telah lama bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 59,4%, sedangkan responden yang bekerja selama > 3 tahun sebanyak 25,0% dan responden yang bekerja < 1 tahun hanya sebanyak 15,6%. Beberapa peneliti terdahulu memaparkan bahwa adanya pengaruh masa kerja terhadap produktifitas dalam bekerja. Semakin lama orang seseorang bekerja maka tingkat kematangan dalam melawan berbagai situasi ditempat akan cenderung lebih tinggi sehingga mereka dapat mengendalikan dengan lebih baik (Pudin, 2018).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian King Deston (2022) dengan judul kecerdasan emosional berhubungan dengan manajemen konflik, berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan hasil mayoritas lama kerja > 5 tahun sebanyak 92,0% sedangkan lama kerja < 5 tahun sebanyak 8,0%. Penelitian yang dilakukan Riskawati (2020) dengan judul hubungan karakteristik perawat terhadap tingkat pengetahuan tentang manajemen konflik, berdasarkan penelitiannya menunjukkan mayoritas

responden dengan lama kerja 0-10 tahun sebanyak 86,8% sedangkan 11-20 tahun sebanyak 13,2%.

Analisis peneliti, berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa perawat yang lama bekerja mayoritas selama 1-2 tahun. Hal ini dikarenakan RS TK.II Moh. Ridwan Meuraksa selalu merekrut tenaga kerja baru sehingga rata-rata masa kerja perawatnya belum lama. Kondisi lama kerja yang relatif masih belum lama mempunyai harapan yang lebih banyak karena belum memiliki banyak tuntutan kebutuhan yang tinggi dan rasa ingin belajar hal baru dibandingkan dengan masa kerja yang sudah lama. Semakin berjalannya waktu maka semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang akan dimilikinya hal ini dapat membantu dalam meningkatkan kinerja seseorang.

d) Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan perawat rawat inap ruang sakura dan anyelir responden berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 62,55%, sedangkan yang berpendidikan Ners sebanyak 37,5%. Seorang perawat yang menjalankan profesinya sebagai perawat, saat menjalankan profesinya harus memiliki pengetahuan dan pendidikan dalam bidang tertentu untuk itu

dibutuhkan pendidikan yang sesuai agar dapat berjalan dengan baik dan profesional (Purnawati, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Riskawati (2020) dengan judul hubungan karakteristik perawat terhadap tingkat pengetahuan tentang manajemen konflik, berdasarkan penelitiannya menunjukkan mayoritas perawat berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 71,7% sedangkan Ners sebanyak 28,3%. Penelitian yang dilakukan oleh Marya Daniyanti (2016) dengan judul hubungan manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, berdasarkan penelitiannya menunjukkan sebagian besar pendidikan responden adalah D3 Keperawatan sebanyak 68,5%, sedangkan responden dengan pendidikan Ners sebanyak 31,5%.

Analisis peneliti, berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa di RS TK.II Moh. Ridwan Meuraksa mayoritas responden berpendidikan D3 Keperawatan, hal tersebut dikarenakan instansi masih belum memaksimalkan bahwa tenaga kerja harus memiliki pendidikan Ners dan pekerjaanya mempunyai banyak pertimbangan misalnya, ekonomi dan waktu. Padahal pendidikan menunjukkan tingkat intelegensi yang berhubungan dengan daya fikir. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka

semakin tinggi kecerdasan emosionalnya.

Kecerdasan emosional perawat yang tinggi akan mampu memahami kepribadiannya, mengontrol diri, mengatur emosi sendiri atau orang lain serta mengelola konflik yang terjadi pada diri sendiri dan lingkungan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan menempatkan posisi keadaan dengan pengontrolan emosi yang baik tanpa membuat seseorang menjadi berpengaruh dalam emosi yang belum terkontrol. Sehingga perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan untuk menyelesaikan konflik dalam manajemen konflik yang baik (King Deston, 2022).

KESIMPULAN

1. Kecerdasan emosional perawat di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK.II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023 mayoritas responden dengan kecerdasan emosional tinggi sebanyak 53,1%.
2. Manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi perawat di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK.II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2023 mayoritas responden dengan manajemen konflik baik sebanyak 65,6%.
3. Ada hubungan kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi perawat di ruang rawat inap sakura, anyelir dan nicu Rumah Sakit TK.II Moh.

Ridwan Meuraksa Tahun 2023 dengan nilai $p\text{-value} = 0,002$.

Saran untuk peneliti selanjutnya, bagi peneliti penelitian ini menambah wawasan mengenai metodologi penelitian juga analisa statistik, diharapkan bagi peneliti lain dapat melanjutkan penelitian yang berhubungan dengan hubungan kecerdasan emosional dengan manajemen konflik akomodasi, negosiasi dan kolaborasi perawat di Rumah Sakit dengan menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti terkait penelitian ini dengan memperluas area penelitian yang sudah dilakukan ini dapat diajukan sebagai salah satu referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, A. (2010). *Universitas Indonesia Hubungan Kecerdasan Emosional Perawat Dengan Perilaku*. 1-177.
- Ardiana, A. (2010). *Universitas Indonesia Hubungan Kecerdasan Emosional Perawat Dengan Perilaku*. 1-177.
- Azhar, Bayu, Dewi Elizadiani Suza, Yesi Ariani, Fakultas Keperawatan, And Universitas Sumatra Utara. (2019). "Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Gaya." *Jurnal Perawat Indonesia* 3(2):1 59-66.
- Başoğul, C., & Özgür, G. (2016). Role Of Emotional Intelligence In Conflict Management Strategies Of Nurses. *Asian Nursing Research*, 10(3), 228-233. <https://doi.org/10.1016/J.Anr.2016.07.002>
- Devipriya; Sripirabaa; Benazir. (2017). Investigating The Competency Mapping Among The Operators In An Auto Component Organisation. July.
- Fikriansyah, M., Mulyatini, N., & Faruk, M. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Manajemen Konflik Terhadap Prestasi

- Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis).
- Goleman, D. (2004). *Emotional Intelligence*. Mengapa Lebih Penting Daripada IQ. Cetakan-14. Ahli Bahasa: Hermaya. Jakarta: Gra medai Pustakautama.
- Gulo, A. R. B. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruangan Pada Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Martha Friska Medan. *Indonesian Trust Health Journal*, 2(1), 113-120.
- George, & Ealias. (2012). Emotional Intelligence And Job Satisfaction. *Asia Pacific Business Review*, 5(2), 109-115. <https://doi.org/10.1177/097324700900500209>
- Iglesias, M. E. L., & Vallejo, R. B. D. (2012). Conflict Resolution Styles In The Nursing Profession. *Contemporary Nurse*, 43(1), 73-80. <https://doi.org/10.5172/Conu.2012.43.1.73>
- Kartikasari, R. (2022). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Manajemen Konflik Pada Mahasiswa Universitas X Di Kota Semarang* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Kumala, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi Dan Kompromi (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Marlina, Iin, And Agustinus Riyanto. (2022). "Hubungan Kecerdasan Emosi Terhadap Kemampuan Manajemen Konflik Para Perawat." *Jurnal Keperawatan Sriwijaya* 9(1):1-6. Doi: 10.32539/Jks.V9i1.147.
- Masitah, S. I. (2022). *Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Gaya Manajemen Konflik Pada Pasangan Yang Melakukan Pernikahan Dini* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan (Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan)* (5th Ed). Salemba Medika.
- Pedhu, Yoseph. (2020). "Gaya Manajemen Konflik Seminars." *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 8(1):38-47. Doi: 10.29210/141000.
- sitanggang, King Deston, Arlina Nurbaity Lubis, And Sri Eka Wahyuni. (2022). "Kecerdasan Emosional Berhubungan Dengan Manajemen Konflik Perawat." *Jurnal Keperawatan* 14(1):61-70. Doi: 10.32583/Keperawatan.V14i1.18.
- Suganda, T., Huda, K. K., Suwahyu, R., & Septiani, N. (2022). Gaya Manajemen Konflik Perawat Manajer Di Rumah Sakit: Implikasi Manajemen Keperawatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Asjn (Aisyiah Surakarta Journal Of Nursing)*, 3(1), 1-11.
- Suganda, T., Huda, K. K., Suwahyu, R., & Septiani, N. (2022). Gaya Manajemen Konflik Perawat Manajer Di Rumah Sakit: Implikasi Manajemen Keperawatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Asjn (Aisyiah Surakarta Journal Of Nursing)*, 3(1), 1-11.
- Setiawan, L. (2019). *Manajemen Dengan Kecerdasan Emosional Di Rumah Sakit*.
- Sari, T. D., & Widyastuti, A. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kemampuan Manajemen Konflik Pada Istri. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 49-54.