Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 51-59
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1579
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat di RSUD Haji Kota Makassar

*Muhdar Mahmud[1], Reza Aril Ahri[1], Sitti Patimah[1]

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 30 December 2023
Revised: 10 January 2024
Accepted: 29 January 2024

Keywords: Pemberdayaan; Kelelahan Kerja; Kecerdasan Emosional

Corresponding Author:
E-mail:
muhdarmahmud@gmail.com
Address: Fakultas Kedokteran UMI, Jalan Urip Sumoharjo KM. 05, Makassar
South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Rendahnya mutu pelayanan perawat disebabkan oleh kelelahan kerja. Selain itu faktor kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh secara langsung.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kelelahan kerja dan kecerdasan emosional perawat di RSUD Haji Kota Makassar.
Metode: Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, dengan jumlah responden sebanyak 136 orang.
Hasil: Menunjukkan variabel *desire* (X1) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,515 sedangkan terhadap kecerdasan emosional (Y2) sebesar 9,486. *Trust* (X2) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,852 sedangkan kecerdasan emosional (Y2) sebesar 8,329. C*onfident* (X3) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,348 sedangkan kecerdasan emosional (Y2) 7,352. C*redibility* (X4) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,755 sedangkan kecerdasan emosional (Y2) sebesar 8,634. A*ccountability* (X5) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 5,028 sedangkan kecerdasan emosional (Y2) sebesar 10,365. C*ommunication* (X6) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,720 sedangkan kecerdasan emosional (Y2) sebesar 6,943.
Kesimpulan: Variabel *desire*, *trust*, *confident*, *credibility*, *accountability*, dan *communication* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja di RSUD Haji Kota Makassar. Pada variabel *desire* terhadap kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dengan kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar. Variabel *trust*, *confident*, *credibility*, *accountability*, dan *communication* memiliki pengaruh yang signifikan dengan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar.

ABSTRACT

Background: Work fatigue is a contributing factor for the poor quality of nursing services. In addition, there is a direct effect from the emotional intelligence aspect.
Objective: The study aimed to examine how empowerment affects the emotional intelligence and work fatigue of nurses at RSUD Haji Makassar City.
Method: This quantitative research employs cross-sectional study design with 136 respondents in total.
Results: Of six variables investigated, the results are demonstrated as follows: *desire* variable (X1) on work fatigue (Y1) indicated a t count value of 4.515 and on emotional intelligence (Y2) was 9.486; *trust* (X2) on work fatigue (Y1) had a t count value of 4.852 and on emotional intelligence (Y2) was 8.329; *confident* (X3) regarding work fatigue (Y1) reported a t count value of 4.348 and on emotional intelligence (Y2) had a value of 7.352; *credibility* (X4) on work fatigue (Y1) indicated a t count value of 4.755 and on emotional intelligence (Y2) was 8.634; *accountability* (X5) on work fatigue (Y1) showed a t value of 5.028 and om emotional intelligence (Y2) was 10.365; and *communication* (X6) on work fatigue (Y1) denoted a t count value of 4.720 and on emotional intelligence (Y2) was 6.943.
Conclusion: Desire, trust, confidence, credibility, accountability, and communication variables have a significant influence on job burnout at the Makassar City Hajj Hospital. The desire variable on emotional intelligence has a significant influence on job burnout and emotional intelligence at the Makassar City Hajj Hospital. The variables of trust, confidence, credibility, accountability, and communication have a significant influence on emotional intelligence at the Makassar City Hajj Hospital.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, oleh sebab itu Sumber Daya Manusia harus dipertahankan, dijaga dan dikembangkan. Dalam Merekrut Sumber Daya Manusia, sebuah organisasi hendaklah memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas yaitu yang mampu memperlihatkan etos kerja yang baik atau mempunyai kinerja yang baik. Pada suatu organisasi, Sumber Daya Manusia dapat menjadi pusat persoalan atau masalah apabila tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya Sumber Daya Manusia juga bisa menjadi faktor penentu keberhasilan suatu institusi ketika potensi mereka dikembangkan dengan maksimal (1).

Seperti Organisasi lainnya, Rumah Sakit juga memiliki banyak sumber daya manusia yang harus dikelola, salah satunya ialah perawat. Perawat merupakan salah satu ujung tombak dalam pelayanan di Rumah Sakit yang memiliki fungsi dan tanggung jawab sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada pasien (*care giver*). Dalam memberikan Asuhan Keperawatan kepada pasien, perawat tidak hanya membantu kondisi klinis pasien melainkan juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan edukasi kepada pasien untuk meningkatkan kualitas pelayanan (2).

Meskipun seluruh manajemen beserta perawat telah berusaha memberikan pelayanan terbaik, namun masih terdapat ketidakpuasan dikalangan masyarakat, sebagai pengguna jasa layanan rumah sakit. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya keluhan antara lain kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan dan masalah administrasi kepesertaan, dan masih banyak lagi keluhan-keluhan lainya. Masalah lain yang sering dikeluhkan oleh pengguna jasa rumah sakit diantaranya keramahan yang kurang, perawat kurang mengontrol pasien, kesimpangsiuran informasi, sikap sopan santun dan keramahan yang perlu ditingkatkan. Adanya komplain dari masyarakat selaku pengguna jasa layanan rumah sakit, menjadi suatu keharusan bagi pihak manajemen untuk terus memperbaiki (3).

Rendahnya mutu pelayanan perawat disebabkan oleh kelelahan kerja karena beban kerja berlebihan, kurangnya insentif yang diterima, dapat pula kekurangan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya teknologi (4,5). Selain itu faktor kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh secara langsung. Kecerdasan emosional merupakan Kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola isyarat emosional dan informasi. Kekurangan sumber daya kesehatan khususnya perawat dapat menyebabkan kelebihan beban kerja yang dapat menimbulkan stres kerja dan kelelahan kerja/*burnout* (6).

Para peneliti juga mengaitkan kelelahan kerja dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, dan keburukan keluarga dan hubungan sosial, serta meningkatnya pergantian dan ketidakhadiran. Penelitian yang dilakukan oleh Surya (2020) menunjukkan ada hubungan antara variabel pemberdayaan dengan variabel kecerdasan emosional menunjukkan adanya pengaruh positif yang ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan maka semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang. Artinya semakin tinggi pemahaman terhadap kognisi pemberdayaan khususnya kompetensi akan semakin mendorong peningkatan indikator-indikator dalam kecerdasan emosional, khususnya kesadaran diri (7).

Kecerdasan emosional telah diterima dan diakui kegunaannya. Studi-studi menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau profesional yang secara teknik unggul dan memiliki *emotional quation* (EQ) yang tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik, melihat kesenjangan yang perlu dijembatani atau diisi, melihat hubungan yang tersembunyi yang menyajikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan atau menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibandingkan orang lain.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Hasil obeservasi yang dilakukan di RSUD Haji Kota Makassar menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah pasien yang dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Alam di RSUD Haji Kota Makassar menunjuukan bahwa faktor penyebab kelelahan kerja yaitu keadaan monoton, beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan (8). Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study*. Penelitian ini telah dilakukan di Rumah Sakit Haji Kota Makassar pada bulan Maret – April 2023. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat fungsional di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar sebanyak 208 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat fungsional di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar sebanyak 136 orang. Pengambilan sampel secara *purposive sampling.* Jenis data yang digunakan adalah data primer menggunakan kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari instansi terkait, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja di RSUD Haji Kota Makassar

	n	%
Umur		
25-30 Tahun	31	22,8
31-35 Tahun	59	43,4
36-40 Tahun	46	33,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	39	28,7
Perempuan	97	71,3
Pendidikan		
DIII Keperawatan	27	19,9
S1 Keperawatan	41	30,1
Ners	68	50
Masa Kerja		
1-5 Tahun	18	13,2
6-10 Tahun	75	55,1
11-15 Tahun	34	25
16-20 Tahun	7	5,1
> 20 Tahun	2	1,5

Sumber: Data Primer April, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada umur 31-35 tahun sebanyak 59 orang (43,4%). Responden terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 97 orang (71,3 %). Responden terbanyak dengan pendidikan ners sebanyak 68 orang (50%). Sebagian besar responden bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 75 orang (55,1%).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Tabel 2. Analisis Regresi Besar Pengaruh *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability, Communication* Terhadap Kelelahan Kerja Di RSUD Haji Kota Makassar

		Unstandardized Coefficients	
Variabel		**B**	**Std. Error**
1	(Constant)	2,634	0,099
	Desire	0,510	0,139
	Trust	0,520	0,121
	Confident	0,504	0,155
	Credibility	0,516	0,122
	Accountability	0,551	0,110
	Communication	0,523	0,133

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

Sumber: Data Primer April, 2023

Tabel 3. Analisis Regresi Besar Pengaruh *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability, Communication* Terhadap Kecerdasan Emosional Di RSUD Haji Kota Makassar

		Unstandardized Coefficients	
Variabel		**B**	**Std. Error**
1	(Constant)	3,019	0,042
	Desire	0,753	0,072
	Trust	0,743	0,075
	Confident	0,726	0,084
	Credibility	0,758	0,076
	Accountability	0,806	0,078
	Communication	0,732	0,086

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

Sumber: Data Primer April, 2023

Tabel 4. Distribusi Hasil Uji t Pengaruh *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability, Communication* Terhadap Kelelahan Kerja Di RSUD Haji Kota Makassar

Variabel			t Statistic	Sign	Kesimpulan
Desire	→	Kelelahan Kerja	4,515	0,004	Signifikan
Trust	→	Kelelahan Kerja	4,852	0,002	Signifikan
Confident	→	Kelelahan Kerja	4,348	0,005	Signifikan
Credibility	→	Kelelahan Kerja	4,755	0,002	Signifikan
Accountability	→	Kelelahan Kerja	5,028	0,000	Signifikan
Communication	→	Kelelahan Kerja	4,720	0,003	Signifikan

Sumber: Data Primer April, 2023

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Tabel 5. Distribusi Hasil Uji t Pengaruh *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability, Communication* Terhadap Kecerdasan Emosional Di RSUD Haji Kota Makassar

Variabel			t Statistic	Sign	Kesimpulan
Desire	→	Kecerdasan Emosional	9,486	0,001	Signifikan
Trust	→	Kecerdasan Emosional	8,329	0,002	Signifikan
Confident	→	Kecerdasan Emosional	7,352	0,003	Signifikan
Credibility	→	Kecerdasan Emosional	8,634	0,002	Signifikan
Accountability	→	Kecerdasan Emosional	10,365	0,000	Signifikan
Communication	→	Kecerdasan Emosional	6,943	0,004	Signifikan

Sumber: Data Primer April, 2023

PEMBAHASAN

Pengaruh desire terhadap kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar

Pada variabel *desire* (X1) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,515 serta nilai p value = 0,004 sedangkan *desire* (X1) terhadap kecerdasan emosional (Y2) nilai t hitung sebesar 9,486 sedangkan t tabel sebesar 1,656 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,001 < nilai α = 0,05 sehingga Ho ditolak hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian, *desire* memiliki pengaruh yang seginifikan dengan kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar. *Desire* merupakan keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan kepada karyawan. Yang termasuk dalam hal ini antara lain karyawan diberi kesempatan untuk mengindentifikasikan permasalah yang sedang berkembang, mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja, memperluas keterlibatan kerja dan menggambarkan keahlian tim dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri.

Menurut Roslina Alam, hubungan antara variabel pemberdayaan dengan variabel kecerdasan emosional menunjukkan adanya pengaruh positif yang ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan maka semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang. Artinya semakin tinggi pemahaman terhadap kognisi pemberdayaan khususnya kompetensi akan semakin mendorong peningkatan indikator-indikator dalam kecerdasan emosional, khususnya kesadaran diri. Semakin tinggi kompetensi seseorang semakin tinggi kesadaran akan pentingnya tugas yang di emban dan ketangguhan emosional, sehingga walaupun profesi keperawatan dengan rutinitas yang tinggi cendrung menjadi jenuh, akan tetapi tetap sabar menjalankan tugas mereka (9).

Pernyataan tentang pemberdayaan dalam penelitian ini terdiri dari 8 pernyataan dan jawaban pemberdayaan dikategorikan tinggi oleh 97% responden dan kategori rendah oleh responden sebesar 3%. Ini berarti bahwa jika pemberdayaan meningkat akan diikuti dengan peningkatan kecerdasan emosional. Hal ini diasusmsikan bahwa mahasiswa profesi kedokteran gigi merasakan peningkatan kecerdasan emosional ketika diberikan pemberdayaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Roslina alam (2010) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan maka semakin tinggi kecerdasan emosional perawat. Artinya semakin tinggi pemahaman terhadap kognisi pemberdayaan khususnya kompetensi akan semakin mendorong peningkatan indikator-indikator dalam kecerdasan emosional, khususnya kesadaran diri. Semakin tinggi kompetensi perawat atau tenaga medis lainnya semakin tinggi kesadaran akan pentingnya tugas yang diemban dan ketangguhan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

emosional, sehingga walaupun profesi mahasiswa klinik dengan rutinitas yang tinggi cendrung menjadi jenuh, akan tetapi tetap sabar menjalankan tugas mereka (9).

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenang-kan, dedikasi dan komitmen menjadi ber-kurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya (10).

Burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional (11). *Burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Menurut Rizzo (2019) menyatakan bahwa *burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi (12).

Pengaruh trust terhadap kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar

Pada variabel *trust* (X2) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,852 serta nilai p value = 0,002 sedangkan *trust* (X2) terhadap kecerdasan emosional (Y2) nilai t hitung sebesar 8,329 sedangkan t tabel sebesar 1,656 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,002 < nilai α = 0,05 sehingga Ho ditolak hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian, *trust* memiliki pengaruh yang seginifikan dengan kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar.

Trust merupakan keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, dengan membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Dengan adanya rasa saling percaya satu sama lain akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut. Yang termasuk dalam hal ini antara lain memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam meneyelasaikan kerja, menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja, menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan serta menyediakan akses informasi yang cukup.

Greco *et al*., (2006) menemukan bahwa variabel perilaku pemberdayaan pegawai, pemberdayaan structural berpengaruh negatif terhadap kelelahan kerja. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin mengembangkan struktur organisasional yang bisa memberdayakan para perawat di dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal, maka pemberdayaan itu bisa meningkatkan kecocokan antara pengharapan perawat terhadap kualitas dari kehidupan kerja mereka serta dapat membantu pelaksanaan proses dan pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kelelahan (13).

Pemberdayaan dapat memungkinkan para perawat untuk menumbuhkan perasaan bahwa dirinya mampu mengatasi masalah, baik masalah dalam kaitannya dengan pasien maupun masalah dalam kaitannya dengan organisasi dan masyarakat sekitar. Pemberdayaan juga dipahami sebagai sebuah konstruk multidimensional yang terdiri dari empat kognisi dimana kognisi-kognisi ini mencerminkan bagaimana orientasi seorang individu terhadap pekerjaannya. Keempat kognisi itu adalah makna/*mean* (nilai dari sebuah tujuan kerja bagi individu),

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

kompetensi/ *competence* (keyakinan seorang individu tentang kemampuan untuk memenuhi tuntutan kerja), menentukan nasib sendiri/*self determination* (otonomi atau kendali terhadap proses-proses perilaku dalam bekerja) dan dampak/*impact* (tingkat sejauh mana seorang individu dapat mempengaruhi hasil yang terbentuk dari pekerjaannya). Secara ringkas, pemberdayaan adalah tingkat sejauh mana seorang individu dapat mempengaruhi secara aktif peran kerja dan konteks kerjanya sehingga memungkinkan perawat yang memiliki pemberdayaan kerja yang baik akan mengurangi tingkat kelelahan kerja dan memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Pengaruh confident terhadap kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar

Pada variabel *confident* (X3) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,348 serta nilai p value = 0,005 sedangkan *confident* (X3) terhadap kecerdasan emosional (Y2) nilai t hitung sebesar 7,352 sedangkan t tabel sebesar 1,656 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,003 < nilai α = 0,05 sehingga Ho ditolak hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian, *confident* memiliki pengaruh yang seginifikan dengan kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Surya (2020) menunjukkan ada hubungan antara variabel pemberdayaan dengan variabel kecerdasan emosional menunjukkan adanya pengaruh positif yang ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan maka semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang. Artinya semakin tinggi pemahaman terhadap kognisi pemberdayaan khususnya kompetensi akan semakin mendorong peningkatan indikator-indikator dalam kecerdasan emosional, khususnya kesadaran diri (7).

Kecerdasan emosional telah diterima dan diakui kegunaannya. Studi-studi menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau profesional yang secara teknik unggul dan memiliki *emotional quation* (EQ) yang tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik, melihat kesenjangan yang perlu dijembatani atau diisi, melihat hubungan yang tersembunyi yang menyajikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan atau menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibandingkan orang lain.

Confident merupakan keinginan manajemen untuk menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Yang termasuk dalam hal ini antara lain mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan, menggali ide dan saran dari karyawan, memperluas tugas dan membangun jaringan antara departemen serta menyediakan jadwal instruksi pekerjaan dan mendorong penyelesaian yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Roslina alam yang menunjukkan bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan berpengaruh nyata terhadap kelelahan kerja perawat atau tenaga medis di rumah sakit. Artinya ketika perawat dan bidan merasa terberdayakan, maka secara langsung dan tidak akan menambah kelelahan kerja (9).

Pengaruh credibility terhadap kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar

Pada variabel *credibility* (X4) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,755 serta nilai p value = 0,002 sedangkan *credibility* (X4) terhadap kecerdasan emosional (Y2) nilai t hitung sebesar 8,634 sedangkan t tabel sebesar 1,656 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,002 < nilai α = 0,05 sehingga Ho ditolak hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian, *credibility* memiliki pengaruh yang seginifikan dengan kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Penelitian Yagil (2006) pemberdayaan berkorelasi positif terhadap kelelahan kerja (depersonalisasi dan kelelahan emosional kemunduran prestasi personal) dan pengaruhnya terhadap kepuasan konsumen dengan variabel moderasi motivasi kekuasaan (14). *Credibility* merupakan keinginan dari manajemen untuk menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat. Yang termasuk dalam hal ini antara lain memandang karyawan sebagai partner strategis, peningkatan target di semua bagian pekerjaan, memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi serta membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

Pengaruh accountability terhadap kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar

Pada variabel *accountability* (X5) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 5,028 serta nilai p value = 0,000 sedangkan *accountability* (X5) terhadap kecerdasan emosional (Y2) nilai t hitung sebesar 10,365 sedangkan t tabel sebesar 1,656 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,000 < nilai α = 0,05 sehingga Ho ditolak hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian, *accountability* memiliki pengaruh yang seginifikan dengan kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar.

Accountability merupakan keinginan dari manajemen untuk adanya pertanggungjawaban dari karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan demikian, ini akan menjadi tahap sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggungjawab terhadap wewenang yang diberikan. Yang termasuk dalam hal ini antara lain menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas, melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran, serta memberikan bantuan kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja (15,16).

Pengaruh communication terhadap kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar

Pada variabel *communication* (X6) terhadap kelelahan kerja (Y1) nilai t hitung sebesar 4,720 serta nilai p value = 0,003 sedangkan *desire* (X1) terhadap kecerdasan emosional (Y2) nilai t hitung sebesar 6,943 sedangkan t tabel sebesar 1,656 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,004 < nilai α = 0,05 sehingga Ho ditolak hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian, *communication* memiliki pengaruh yang seginifikan dengan kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar.

Communication merupakan keinginan dari manajemen untuk adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan rasa saling memahami antara karyawan dan manajemen. Yang termasuk dalam hal ini antara lain menetapkan kebijakan komunikasi terbuka, menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka serta menciptakan kesempatan untuk pelatihan silang (17).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel *desire*, *trust*, *confident*, *credibility*, *accountability*, dan *communication* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja di RSUD Haji Kota Makassar; 2) Pada variabel *desire* terhadap kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dengan kelelahan kerja dan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar; 3) Variabel *trust*, *confident*, *credibility*, *accountability*, dan *communication* memiliki pengaruh yang signifikan dengan kecerdasan emosional di RSUD Haji Kota Makassar.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

DAFTAR PUSTAKA

1. Soran. Job Stress and Performance: the Mediating Effect of Emotional Intelligence. Eur J Bus Soc Sci. 2019;Vol 3 No 5.
2. Sulistyono. The Mediation Effect of Work Stress on Workload, Work Condition, and Loan Collection Performance. Russ J Agric Socio-Economic Sci. 2019;Vol 80 No.
3. Indira dkk. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja. J Ilmu Adm Bisnis Univ Jember. 2018;Vol 3 No 2.
4. Ngatimun et al. Occupational Stress as Mediator of Relationship between Workload, Emotional Intelligence and Teacher's Performance in Probolinggo Regency. Owner. 2020;Vol 4 No 1.
5. Samsir AAH, Muchlis N, Baharuddin A. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Sungguminasa. WOPHJ [Internet]. 2023;4(2):195–207. Available from: https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1122JournalHomepage:https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch
6. Perrewe L dkk. Are Work Stress Relationships Universal? A nine-region Examination of Role Stressors, General Self-Efficacy, and Burnout. J Int Manag. 2019;Vol 8 No 4.
7. Surya Saputra. Pengaruh Beban Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kelelahan Kerja (Burnout) Pada Mahasiswa Profesi Dokter Gigi di RSGMP Unhas. J Muslim Community Heal. 2020;Vol 3 No 2.
8. Mallapiang F, Alam S, Suyuti AA. Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat IGD di RSUD Haji Makassar Tahun 2014. Al-Sihah Public Heal Sci J. 2016;8(1):39–48.
9. Alam R. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Perawat Dan Bidan Pada Rumah Sakit Rujukan Di Sulawesi Selatan. EKUITAS (Jurnal Ekon dan Keuangan). 2010;14(2):187–209.
10. Pines dkk. Burnout: From Tedium to Personal Growth. New York: Macmillan; 2019.
11. Aroson. Exploring the Relevance of Burnout to Mexican Blue Collar Woman. J Vovational Behav. 2020;Vol 47 No.
12. Rizzo. Role conflict and ambiguity in complex organizations. Adm Sci Q. 2019;15(2).
13. Greco P, Laschinger HKS, Wong C. Leader empowering behaviours, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. Can J Nurs Leadersh. 2006;19(4):41–56.
14. Yagil D. The relationship of service provider power motivation, empowerment and burnout to customer satisfaction. Int J Serv Ind Manag [Internet]. 2006;17(3):258–70. Available from: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09564230610667104/full/html
15. Leovani E. Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di Pt Fifgroup Tbk Cabang Palembang. J Manaj. 2017;20(2):245–61.
16. Bardi, Khafifah N, Mukhlis N, Baharuddin A, Suharni, Samsualam, Aril Ahri R. Pengukuran Kinerja Petugas Kesehatan Berdasarkan Kriteria Malcolm Baldrige. J Muslim Community Heal [Internet]. 2023;4(3):28–39.
17. Hamsal, Hendriani S, Sukri A. Communication Soft Skills In Empowering Human Resources Soft Skill Komunikasi Pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Manag Stud Entrep J [Internet]. 2023;4(3):2281–96. Available from: http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license