

DETERMINAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN ETOS KERJA PERAWAT DI RS ADVENT BANDAR LAMPUNG TAHUN 2024

Nova Josephin, Tri Suratmi, Grace Rumengan
Magsiter Administrasi Rumah Sakit
Universitas Respati Indonesia

ABSTRAK

Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan jasa yang berkualitas bagi pasien. Perawat yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, bertindak dan bekerja dengan kemampuan yang terbaik, sehingga menghasilkan kinerja perawat yang lebih tinggi dan akan mendorong rumah sakit untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih singkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan etos kerja perawat di RS Advent Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif analitik, populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat di RS Advent Bandar Lampung. Jumlah sampel sebanyak 74 responden. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April – Juni 2024. Metode pemilihan sampel dengan tehnik probability sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki etos kerja tinggi, yaitu 60,8%. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan signifikan dengan etos kerja perawat adalah kecerdasan emosional ($p \text{ value}=0,009 < \alpha 5\%$), sikap ($p \text{ value}=0,01$) dan motivasi (0,005). Dan faktor yang tidak berhubungan signifikan dengan etos kerja perawat adalah: umur ($p \text{ value}=1,0 > \alpha 5\%$), jenis kelamin ($p \text{ value}=1,0$), pendidikan ($p \text{ value}=0,324$), masa kerja ($p \text{ value}=0,597$), lingkungan ($p \text{ value}=0,477$), supervisi ($p \text{ value}=1,0$). Hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berhubungan dengan etos kerja perawat adalah motivasi ($p \text{ value} = 0,009$) setelah dikontrol oleh variabel sikap dan kecerdasan emosional.

Untuk meningkatkan etos kerja perawat maka perlu dilakukan perbaikan melalui: pemberian penghargaan bagi perawat berprestasi, peluang pengembangan karir, penciptaan lingkungan kerja yang positif, dukungan manajerial, pelatihan tentang kecerdasan emosional bagi perawat.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kecerdasan Emosional, Perawat, Motivasi, Sikap

ABSTRACT

The success of health services depends on the participation of nurses in providing quality services to patients. Nurses who have a good work ethic will try to show an attitude, character and confidence in carrying out a job by acting and working to the best of their ability, so that the nurse's performance is also high and will encourage the hospital to achieve success in a shorter time span. The aim of this research is to describe the work ethic of nurses at Bandar Lampung Adventist Hospital.

This type of research is quantitative analytical, the population of this research is all nursing staff at Bandar Lampung Adventist Hospital. The total sample was 74 respondents. The research was carried out in April - June 2024. The sample selection method was using probability sampling technique.

The results of this research show that the majority of respondents have a high work ethic, namely 60.8%. The results of bivariate analysis show that the factors that are significantly related to nurses' work ethic are emotional intelligence ($p \text{ value}=0.009 < \alpha 5\%$), attitude ($p \text{ value}=0.01$) and motivation (0.005). And factors that are not significantly related to nurses' work ethic are: age ($p \text{ value}=1.0 > \alpha 5\%$), gender ($p \text{ value}=1.0$), education ($p \text{ value}=0.324$), length of service ($p \text{ value} =0.597$), environment (p

value=0.477), supervision (p value=1.0). The results of the logistic regression test show that the most dominant factor related to nurses' work ethic is motivation (p value = 0.009) after being controlled by the variables of attitude and emotional intelligence.

To improve the work ethic of nurses, improvements need to be made through: giving awards to outstanding nurses, career development opportunities, creating a positive work environment, managerial support, training on emotional intelligence for nurses.

Keywords: Work Ethic, Emotional Intelligence, Nurse, Motivation, Attitude

Pendahuluan

Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan jasa yang berkualitas bagi pasien. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat dengan sikap kerja yang baik sehingga menunjang kinerja rumah sakit yang pada akhirnya dapat mencapai kepuasan pasien yang diinginkan (Alpiah dkk, 2021). Perawat dengan kinerja kurang optimal perlu dikaji ulang untuk mengetahui apakah etos kerja perawat sudah cukup baik atau perlu ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan adanya sikap yang keras dan keikhlasan diri, karena itu perlu dicari motivasi yang tepat untuk memotivasi dan mengubah sikap individu tersebut. Kemauan untuk bekerja menciptakan hari esok lebih baik dari hari ini membutuhkan ketekunan, kreativitas (Marpaung, 2019).

Perawat yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu

sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja dengan kemampuan yang terbaik, sehingga menghasilkan kinerja perawat yang lebih tinggi dan akan mendorong rumah sakit untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih singkat. Tanpa ada etos kerja yang baik, kinerja seorang perawat tidak akan baik dan dampaknya adalah harapan pasien terhadap pelayanan yang berkualitas menurun (Nugroho dkk, 2022).

Faktor - faktor yang mempengaruhi etos kerja perawat adalah sangat kompleks dan melibatkan berbagai aspek yang saling terkait. Berikut adalah beberapa faktor utama yang telah dipaparkan dalam beberapa sumber akademis: motivasi, lingkungan kerja, sikap, kepemimpinan dan faktor demografi (jenis kelamin, umur, pendidikan, status menikah) (Diyah dkk, 2019). Selanjutnya, dalam penelitian Khusus Silfiya, Naza (2023) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh

signifikan terhadap etos kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya melayani pasien. Kemudian, menurut Takimpo dkk (2024) bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang ditunjukkan tenaga medis, ditandai dengan kemampuan mereka mengenali dan mengendalikan emosi dengan baik, maka semakin tinggi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Dengan kata lain, kecerdasan emosional yang baik pada tenaga medis terbukti meningkatkan kinerja mereka dalam melayani dan merawat pasien. Meningkatkan kecerdasan emosional penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa perawat dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu menangani stres dan dalam pekerjaan akan lebih berhasil, karena lebih mudah dalam memahami emosinya. Dengan memahami emosi perawat, maka perawat dapat mengurus pasien dengan baik. Perawat yang pintar dalam mengendalikan emosi, mampu berhubungan baik dengan orang lain serta dapat memotivasi diri sendiri. Lain halnya dengan perawat yang mempunyai kecerdasan emosional rendah kurang

mampu mengetahui emosinya, dan kurang dapat mengendalikan diri, sehingga mempengaruhi hubungan perawat dengan pasien (Raeissi, 2019). Ciri-ciri orang dengan kecerdasan emosional yang rendah yaitu tidak mampu dalam memahami emosi orang lain. Mereka memiliki hati nurani yang rendah dan sulit bekerja sama dengan orang lain, sehingga cenderung lebih malas dan akan kurang memberikan pelayanan yang baik, kecenderungan ini terjadi ketika perawat kurang mampu mengelola emosinya (Maitrianti, 2021).

Pegawai di suatu perusahaan perlu mempunyai etos kerja, karena dengan etos kerja yang baik akan berdampak positif terhadap perusahaan. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil optimal sehingga dengan hal tersebut dapat terjalin hubungan baik antar individu (Sinamo, 2011).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa perawat di RS Advent pada bulan April 2024 diduga, masih dibutuhkan upaya untuk meningkatkan etos

kerja perawat. Perawat adalah SDM yang memiliki potensi untuk dikembangkan. Rumah Sakit Advent Bandar Lampung berkompetisi dalam pelayanan kepada masyarakat dengan berbagai rumah sakit yang ada disekitarnya. Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan, maka upaya yang dipandang strategis adalah dengan cara meningkatkan Etos kerja perawat.

Metode

Penelitian ini dilakukan di RS Advent Bandar Lampung. Fokus penelitian dibatasi pada kecerdasan emosional, motivasi kerja dan karakteristik perawat terhadap etos kerja. Jenis penelitian adalah kuantitatif analitik menggunakan metode *chi square* (kai kuadrat) dan uji regresi logistik. Lokasi penelitian dilakukan di RS Advent Lampung selama periode April 2024 – Juni 2024. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RS yang bertugas di pelayanan ± 74 orang, mengingat jumlah populasi terbatas maka penentuan ukuran sampel dengan metode *probability sampling*.

Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

a. Distribusi Responden Menurut Data Demografi

Tabel 1 Distribusi Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan ($n=74$)

Variabel	Kategori	Jumlah h	Persentas e
Umur	<45 tahun	58	78.4
	≥45 tahun	16	21.6
Jenis kelamin	Laki-laki	8	10.8
	Perempuan	66	89.2
Masa kerja	≤2 tahun	5	6.8
	> 2 tahun	67	90.5
Tingkat pendidikan	SPK	1	1.4
	D3	25	33.8
	S1	11	14.9
	NURSE	36	48.6
	S2	1	1.4

Berdasarkan tabel 1 tentang distribusi frekuensi responden menurut demografi didapatkan informasi sebagai berikut: Pertama, distribusi frekuensi

responden menurut umur didapati bahwa dari 74 responden yang diteliti mayoritas responden berusia < 45 tahun, yaitu sebanyak 78,4%, hanya 21,6% yang usianya > 45 tahun. Kedua, distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin didapati bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 89,2%, hanya 10,8% yang laki-laki. Ketiga, distribusi frekuensi responden menurut masa kerja didapati bahwa mayoritas responden telah bekerja > 2 tahun, yaitu sebanyak 90,5%, hanya 6,8% yang ≤ 2 tahun. Keempat, distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan didapati bahwa sebagian besar responden berpendidikan profesi nurse, yaitu 48,6%, disusul D3 sebanyak 33,8%, S1 sebanyak 14,9%, dan SPK serta S2 merata, yaitu masing-masing 1,4%.

b. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Etos Kerja, Kecerdasan Emosional, Sikap, Lingkungan dan Motivasi Perawat di Rumah Sakit

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Etos Kerja, Kecerdasan Emosional, Sikap, Lingkungan dan Motivasi Perawat di Rumah Sakit ($n=74$)

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Etos kerja	Rendah	29	39.2
	Tinggi	45	60.8
Kecerdasan emosional	Rendah	62	83.8
	Tinggi	12	16.2
Sikap	Negatif	31	41.9
	Positif	43	58.1
Lingkungan	Tidak mendukung	16	21.6
	Mendukung	58	78.4
Supervisi	Kurang optimal	30	40.5
	Optimal	44	59.5
Motivasi	Rendah	23	31.1
	Tinggi	51	68.9

Berdasarkan tabel 2 tentang distribusi frekuensi responden menurut etos kerja, kecerdasan emosional, sikap, lingkungan dan motivasi perawat di rumah sakit menunjukkan bahwa; Pertama, mayoritas diantaranya memiliki etos kerja tinggi, yaitu 60,8%, hanya 39,2% yang etos kerjanya rendah. Kedua, mayoritas kecerdasan

emosionalnya rendah, yaitu 83,8%. Ketiga, sebagian besar sikapnya positif, yaitu 58,1%. Keempat, mayoritas mengatakan bahwa lingkungan mendukung (78,4%). Kelima, sebagian besar perawat mengatakan supervisi sudah optimal (59,5%). Keenam,

sebagian besar motivasinya tinggi, yaitu 68,9%.

2. Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hubungan Antara Usia, Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, Sikap, Dukungan Suami dan Dukungan Petugas Kesehatan Terhadap Peningkatan Minat Penggunaan KB MKJP

Variabel	Kategori	Etos kerja		Total N (%)	P valu e	OR (95% CI)
		Rendah n (%)	Tinggi n (%)			
Umur	<45 thn	23 (39,7)	35 (60,3)	58 (100,0)	1,0	1,095 (0,3-3,4)
	≥ 45 thn	6 (37,5)	10 (62,5)	16 (100,0)		
Jumlah		29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		
Jenis kelamin	Laki-laki	1 (12,5)	7 (87,5)	8 (100,0)	0,13 8	0,194 (0,02-1,6)
	Perempuan	28 (42,4)	38 (57,6)	66 (100,0)		
	Jumlah	29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		
Masa kerja	≤ 2 tahun	3 (60,0)	2 (40,0)	5 (100,0)	0,59 7	2,520 (0,3-16,0)
	>2 tahun	25 (37,3)	42 (62,7)	67 (100,0)		
Jumlah		29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		
Tingkat pendidikan	SPK	1 (100,0)	0 (0,0)	1 (100,0)	0,32 4	-
	D3	10 (40,0)	15 (60,0)	25 (100,0)		
	S1	2 (18,2)	9 (81,8)	11 (100,0)		
	Nurse	16 (44,4)	20 (55,6)	36 (100,0)		
	S2	0 (0,0)	1 (100,0)	1 (100,0)		

	Jumlah	29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		
Kecerdasan emosional	Rendah	20 (32,3)	42 (67,7)	62 (100,0)		
	Tinggi	9 (75,0)	3 (25,0)	12 (100,0)	0,009	3,159 (0,03-0,6)
	Jumlah	29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		
Sikap	Negatif	18 (58,1)	13 (41,9)	31 (100,0)		
	Positif	11 (25,6)	32 (74,4)	43 (100,0)	0,010	4,028 (1,4-10,8)
	Jumlah	29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		
Lingkungan	Tidak medukung	8 (50,0)	8 (50,0)	16 (100,0)		
	Mendukung	21 (36,2)	37 (63,8)	58 (100,0)	0,477	1,762 (0,5-5,3)
	Jumlah	29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		
Supervisi	Kurang optimal	12 (40,0)	18 (60,0)	30 (100,0)		
	Optimal	17 (38,6)	27 (61,4)	44 (100,0)	1,0	1,059 (0,4-2,7)
	Jumlah	29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		
Motivasi	Rendah	15 (65,2)	8 (34,8)	23 (100,0)		
	Tinggi	14 (27,5)	37 (72,5)	51 (100,0)	0,005	4,955 (1,7-14,2)
	Jumlah	29 (39,2)	45 (60,8)	74 (100,0)		

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diinterpretasikan data statistik tersebut sebagai berikut:

a. Hubungan Antara Umur Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa nilai $p = 1,0$ ($p \text{ value} > \alpha 0,05$), keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara umur dengan etos kerja perawat (tidak terdapat perbedaan etos kerja antara

responden yang umurnya < 45 tahun dan > 45 tahun).

b. Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji *fisher exact* menunjukkan bahwa nilai $p = 0,138$ ($p \text{ value} > \alpha 0,05$), keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan etos kerja perawat (tidak terdapat perbedaan etos kerja antara responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan).

c. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $p = 0,324$ ($p \text{ value} > \alpha 0,05$), keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan etos kerja perawat (tidak terdapat perbedaan etos kerja antara responden yang tingkat pendidikannya SPK, D3, S1, Profesi Nurse dan S2).

d. Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji *fisher exact* menunjukkan bahwa nilai $p = 0,597$ ($p \text{ value} > \alpha 0,05$), keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan etos kerja perawat (tidak terdapat perbedaan etos kerja antara responden yang masa kerjanya ≤ 2 tahun dan > 2 tahun).

e. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji *fisher exact* menunjukkan bahwa nilai $p = 0,009$ ($p \text{ value} < \alpha 0,05$), keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat (terdapat perbedaan etos kerja antara responden yang kecerdasan emosionalnya rendah dan tinggi). Nilai OR = 3,159 (dibulatkan menjadi 3), artinya responden yang kecerdasan emosionalnya rendah, berpotensi 3 kali lebih besar memiliki etos kerja rendah dibandingkan dengan responden yang kecerdasan emosionalnya tinggi, atau dapat disimpulkan juga bahwa semakin rendah

kecerdasan emosional, semakin rendah pula etos kerja dan sebaliknya pun demikian.

f. Hubungan Antara Sikap Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa nilai $p = 0,01$ ($p \text{ value} < \alpha 0,05$), keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan etos kerja perawat (terdapat perbedaan etos kerja antara responden yang sikapnya negatif dan positif). Nilai OR = 4,028 (dibulatkan menjadi 4), artinya responden yang sikapnya negatif, berpotensi 4 kali lebih besar memiliki etos kerja rendah dibandingkan dengan responden yang sikapnya positif.

g. Hubungan Antara Lingkungan Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa nilai $p = 0,477$ ($p \text{ value} > \alpha 0,05$), keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara lingkungan dengan etos kerja perawat (tidak terdapat perbedaan etos kerja antara responden yang mengatakan bahwa

lingkungan tidak mendukung dan mendukung).

h. Hubungan Antara Supervisi Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa nilai $p = 1,0$ ($p \text{ value} > \alpha 0,05$), keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara supervisi dengan etos kerja perawat (tidak terdapat perbedaan etos kerja antara responden yang mengatakan bahwa supervisi kurang optimal dan optimal).

i. Hubungan Antara Motivasi Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa nilai $p = 0,005$ ($p \text{ value} < \alpha 0,05$), keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan etos kerja perawat (terdapat perbedaan etos kerja antara responden yang motivasinya rendah dan tinggi). Nilai OR = 4,955 (dibulatkan menjadi 5), artinya responden yang motivasi kerjanya rendah, berpotensi 5 kali lebih besar memiliki etos kerja rendah dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya tinggi, atau dapat

disimpulkan juga bahwa semakin rendah motivasi kerja, semakin rendah pula etos kerja dan sebaliknya pun demikian.

3. Analisis Multivariat

Tabel 5 Pemodelan Multivariat

Variabel	<i>P value</i>	OR	<i>P value</i>	OR
	Model I		Model Terakhir	
Kecerdasan emosional	0,027	0,17	0,027	0,17
Sikap	0,009	1	0,009	1
Motivasi	0,009	4,51	0,009	4,51
		7		7
		4,79		4,79
		8		8

*Sumber: hasil olahan data
SPSS 2024*

Berdasarkan tabel 5 tentang pemodelan multivariat diperoleh bahwa variabel yang berhubungan bermakna dengan etos kerja pegawai. Dari ketiga variabel tersebut, terdapat 1 variabel yang paling dominan berhubungan dengan eos kerja pegawai, karena memiliki *p value* terendah dan OR tertinggi yaitu variable motivasi (*p value* = 0,009 & OR=4,798). Berdasarkan kajian di atas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa

variabel yang paling dominan /besar berpengaruh signifikan terhadap etos kerja perawat adalah motivasi kerja setelah dikontrol oleh variabel sikap dan kecerdasan emosional.

Pembahasan

1. Hubungan Antara Umur Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imeldawati (2024) bahwa Kecakatan, kecepatan, kedisiplinan, motivasi kerja akan berbeda pada level umur yang berbeda. Umur merupakan jumlah tahun yang dilewati seseorang sejak dilahirkan, umur dihitung sejak tanggal dilahirkan hingga tanggal kini.

Umur seseorang diidentifikasi dapat mempengaruhi perilaku seorang dalam bertindak/bekerja, termasuk etos kerja. Perbedaan usia antara pegawai yang satu dan pegawai yang lain cenderung akan mempengaruhi etos kerjanya. Terlalu muda seorang pegawai atau terlalu tua seorang pegawai pastinya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

Menurut Peneliti, tidak adanya hubungan antara umur dengan etos kerja, disebabkan karena adanya perbedaan bentuk data yang digunakan. Pada

penelitian sebelumnya menggunakan data numerik (statistik parametrik) sedangkan penelitian ini menggunakan data katagorik (statistik non parametrik) sehingga kemungkinan hal ini yang membedakan hasil uji statistiknya. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya untuk nanti jika dilakukan penelitian dengan topik yang sama, maka sebaiknya digunakan statistik parametrik untuk menganalisisnya.

2. Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh L Green tentang perilaku. Dalam teorinya dijelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor predisposisi (jenis kelamin), dikatakan bahwa ada perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan. Bahkan dalam beberapa kajian diutarakan bahwa perbedaan hormon laki-laki dan hormon perempuan kuat mempengaruhi perilaku dan aktifitasnya. Bahkan selain itu, ada juga yang mengatakan bahwa beban keluarga antara laki-laki dan perempuan pun berbeda, dan ini dapat mempengaruhi perilakunya.

3. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan sebelumnya bahwa ada korelasi yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan etos kerja. Semakin tinggi pendidikan seseorang berbanding lurus dengan etos kerjanya, sebaliknya pun demikian. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, yang disertai peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

Menurut Peneliti, perawat dengan tingkat pendidikan dasar mungkin memiliki keterampilan klinis yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas dasar keperawatan. Namun, mereka mungkin membutuhkan lebih banyak bimbingan dalam situasi yang kompleks. Sedangkan, Perawat dengan pendidikan lanjutan biasanya memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang teori dan praktik keperawatan. Mereka cenderung lebih terampil dalam penilaian klinis dan

pengambilan keputusan, yang meningkatkan etos kerja dalam situasi yang menantang.

4. Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan bahwa masa kerja mempengaruhi etos kerja seseorang. Lama kerja atau masa kerja memiliki keterkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya di suatu lembaga. Pengalaman terhadap suatu pekerjaan merupakan kejadian yang pernah dialami seseorang selama bekerja. Nawawi (2011) menyatakan bahwa pengalaman masa lalu akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki bilamana seseorang menghadapi masalah-masalah baru. Tidak jarang ditemukan adanya beberapa orang yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, secara psikologis mereka belum matang dalam menjalankan tugas yang baru, dan mereka memerlukan waktu tertentu bahkan cukup lama dalam memahami pekerjaan dan seluk beluk organisasinya. Masa kerja juga memiliki kaitan dengan etos kerja seseorang, diidentifikasi bahwa ada perbedaan etos kerja antara orang yang

masa kerja singkat dan yang sudah lama bekerja.

5. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khusna dan Naza (2023) bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja perawat. Selanjutnya, penelitian Takimpo dkk (2024) bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan etos kerja. Kemampuan mengelola emosi secara positif dan cerdas (kecerdasan emosional) berkorelasi positif signifikan dengan kinerja pelayanan kesehatan. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang ditunjukkan tenaga medis, ditandai dengan kemampuan mereka mengenali dan mengendalikan emosi dengan baik, maka akan semakin tinggi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Dengan kata lain, kecerdasan emosional yang baik pada tenaga medis terbukti meningkatkan kinerja mereka dalam melayani dan merawat pasien. Meningkatkan kecerdasan emosional penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Menurut Yousef, Etos Kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang – buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya.

6. Hubungan Antara Sikap Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggarini (2017) bahwa faktor psikologi seperti sikap dapat mendorong peningkatan etos kerja karyawan, bahkan sebaliknya pun demikian. Selanjutnya, menurut Kotler (2015) bahwa sikap pegawai dianggap dapat mempengaruhi etos kerja seseorang. Reaksi seseorang terhadap pekerjaannya dapat berkontribusi pada perilakunya dalam bekerja. Sikap yang positif memungkinkan seseorang untuk memiliki etos kerja yang baik pula, sebaliknya sikap yang negatif justru akan menurunkan etos kerja seseorang. Sikap terdiri dari 2 bagian, yaitu sikap positif dan sikap negatif.

Menurut Peneliti, sikap perawat memiliki dampak besar terhadap etos kerja mereka. Sikap yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas layanan yang diberikan, sementara sikap yang negatif dapat mengurangi produktivitas dan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi perawat untuk mengembangkan sikap positif terhadap profesi mereka, rekan kerja, pasien, dan manajemen.

7. Hubungan Antara Lingkungan Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pernyataan Sulasta yang mengemukakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan fisik kerja dengan etos kerja karyawan yang mempengaruhi etos kerja seseorang karena pada dasarnya kondisi tempat kerja karyawan (pencahayaan, ventilasi udara, suhu udara) serta kenyamanan dan jaminan kesehatan akan membuat semangat bekerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja perawat di rumah sakit. Faktor-faktor dalam lingkungan

kerja dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas dan peralatan medis yang memadai memungkinkan perawat bekerja lebih efisien dan efektif.

8. Hubungan Antara Supervisi Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Siregar, Rafika Nur (2022) bahwa supervisi pemimpin berkontribusi terhadap etos kerja perawat. Pembahasan keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan merupakan tantangan perawat manager meningkatkan etos kerja perawat. Peningkatan etos kerja dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan, terutama pemimpin dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya. Rekomendasi merupakan gambaran serta acuan dalam meningkatkan etos kerja perawat dalam pelayan kesehatan.

9. Hubungan Antara Motivasi Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfathan (2022) bahwa ada hubungan motivasi dengan etos kerja. Kemudian Maulida, Syifa Nur (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi berhubungan dengan etos kerja. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja baik secara parsial maupun simultan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga perawat. Kemudian menurut Anoraga dalam Liya (2017) mengatakan bahwa Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

10. Faktor Yang Paling Dominan Berhubungan Dengan Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfathan (2022) bahwa ada hubungan motivasi dengan etos kerja.

Kemudian Maulida, Syifa Nur (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi berhubungan dengan etos kerja. Perawat yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Kepuasan kerja dapat berasal dari lingkungan kerja yang mendukung, hubungan baik dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan etos kerja yang kuat, di mana perawat lebih berkomitmen, lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Menurut Peneliti, Perawat yang memiliki tujuan dan harapan yang jelas cenderung lebih termotivasi. Tujuan yang jelas memberikan arah dan fokus dalam pekerjaan, sementara harapan yang realistis dan terukur membantu perawat memahami apa yang diharapkan dari mereka. Perawat yang memiliki tujuan yang jelas cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih kuat karena mereka tahu apa yang perlu dicapai dan merasa termotivasi untuk mencapainya.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki etos kerja tinggi, yaitu 60,8%. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan signifikan dengan etos kerja perawat adalah kecerdasan emosional (p value=0,009 < alpha 5%), sikap (p value=0,01) dan motivasi (0,005). Dan faktor yang tidak berhubungan signifikan dengan etos kerja perawat adalah: umur (p value=1,0 > alpha 5%), jenis kelamin (p value=1,0), pendidikan (p value=0,324), masa kerja (p value=0,597), lingkungan (p value=0,477), supervisi (p value=1,0). Hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berhubungan dengan etos kerja perawat adalah motivasi (p value = 0,009) setelah dikontrol oleh variabel sikap dan kecerdasan emosional.

Saran

Untuk meningkatkan etos kerja perawat maka perlu dilakukannya perbaikan melalui: pemberian penghargaan bagi perawat berprestasi, peluang pengembangan karir, penciptaan lingkungan kerja yang positif, dukungan manajerial, pelatihan tentang manajemen stress, manajemen konflik,

pelatihan kecerdasan emosional bagi perawat.

Daftar Pustaka

Alfathan Zaenal Arifin, "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 7, no. 2 (2022): 225–40, <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46956>.

Alpiah, Dini Nur, Alih Germas Kodyat, and Ahdun Trigono. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Sikap Kerja Perawat di Rumah Sakit Patria IKKT Slipi Jakarta Barat Tahun 2020." *Binawan Student Journal* 3.3 (2021): 16-23.

Anggarini, Briliani. 2017. Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Etos Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Bachelor thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO.

Arikunto, (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta : Rineka Cipta

Ayuningtyas, Liya Febriana. 2011. "Pengaruh. Iklim. Organisasi. Terhadap. Etos. Kerja Pada Karyawan Bulu Mata di. PT.Royal. Korindah. Probolingga".

Cahaya, Ekasari (2015). *Kecerdasan Emosional*. <http://eduplus.or.id/artikel>.

Dio Martin, (2017). *Emotional Quality Management*. Jakarta : HR Excellency

Diyah Fitriyani¹, Ocky Sundari², Johnson Dongoran. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *urnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. p-ISSN: 2303-2898 e-ISSN: 2549-6662 Vol 8 No 1, Tahun 2019.

Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 8, No. 1.

Ginting, Desmon. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Computindo, 2020.

- Goleman, D. (2016). Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriani, W. (2015). Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 173-188.
- Khusna Silfiya, Naza. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Etos Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Diss. Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023
- Muhammad Djakfar, Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2012).
- Maulida, Syifa Nur. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Bunda Aisyah Tasikmalaya*. Diss. Universitas pasundan, 2022
- Nugroho, Marsadhia Naufalfigo, and Rita Intan Permatasari. "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak Rsau Dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2.2 (2022): 166-175
- Oktavia, Eka, Grace Rumengan, and Ahdun Trigono. "Analisis Peningkatan Kinerja Yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat (Studi Kasus: Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kepahiang Bengkulu) Tahun 2021." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSJ)* 8.2 (2024): 135-142.
- Panggabean, Elly Herawati, Cicilia Windyaningsih, and Ahdun Trigono. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Melati Kota Tangerang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Kewarganegaraan* 7.2 (2023): 2540-2554.
- Rofiana Nur Hasanah, R. O. F. I. A. N. A. *Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di RSUD Kabupaten Karanganyar*. Diss. Universitas Kusuma Husada Surakarta, 2022.

Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati,
Manajemen Kinerja Dalam Organisasi,
(Pasuruan: Qiara Media, 2019).

Sinamo, J. (2011). Etos Kerja Profesional
Navigator Anda Menuju Sukses.
Jakarta: PT Spirit Mahardika

Sinamo, J. (2015). 8 Etos Kerja Profesional.
Institut Darma Mahardika. Jakarta.

Siregar, Rafika Nur. "Tantangan Perawat
Manager Dalam Mengoptimalkan Etos
Kerja Perawat."2022

Sujarweni, V. W. (2015). SPSS Untuk
Penelitian. Pustaka Baru Press.

Takimpo, Arbin, Nurhidayah Nurhidayah,
and Ratna Tri Hardaningtyas.
"Pengaruh Kecerdasan Emosional,
Kecerdasan Spritual, Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan
Keseharan (Studi Kasus Pada Tenaga
Kesehatan RSI Unisma)." *E-JRM:
Elektronik Jurnal Riset Manajemen*
13.01 (2024): 950-95