



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja

Adriana Madya Marampa

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

*Penulis Korespondensi: marampaadriana09@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and the work environment on healthcare workers' performance at Rembon Community Health Center in Tana Toraja Regency. The study employs a quantitative method with a descriptive approach. The population consists of 22 individuals, with 21 healthcare workers selected as the research sample. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. The data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and correlation and coefficient of determination analyses. The results indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on healthcare workers' performance. The work environment also has a positive and significant effect on their performance. Furthermore, emotional intelligence and the work environment simultaneously exert a positive and significant influence on healthcare workers' performance at Rembon Community Health Center. These findings emphasize the importance of strengthening emotional intelligence and creating a supportive work environment to improve healthcare workers' performance and support the delivery of quality healthcare services.*

Keyword: *Emotional Intelligence; Healthcare Worker Performance; Health Services Quality; Work Environment; Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Rembon, Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian terdiri atas 22 orang, dengan 21 tenaga kesehatan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Selain itu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Rembon. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan serta menunjang penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Kinerja Tenaga Kesehatan; Kualitas Pelayanan Kesehatan; Produktivitas Kerja; Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019, puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif. Puskesmas Rembon merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja yang memiliki wilayah kerja cukup luas, yaitu meliputi Kecamatan Rembon dan Kecamatan Malimbong Balepe'. Sebagai satu-satunya fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang melayani masyarakat di kedua

wilayah tersebut, Puskesmas Rembon memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang optimal, kinerja tenaga kesehatan menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti di Puskesmas Rembon, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan belum sepenuhnya optimal. Fenomena tersebut terlihat dari adanya keterlambatan pelayanan kepada pasien, kurangnya ketepatan dalam menjalankan prosedur kerja, rendahnya kerja sama antar tenaga kesehatan dalam satu tim, serta munculnya beberapa keluhan pasien terkait kualitas pelayanan yang diterima. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas. Apabila kinerja tenaga kesehatan mengalami penurunan, maka dampaknya tidak hanya dirasakan oleh organisasi, tetapi juga oleh masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, bekerja sama dengan rekan kerja, serta menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan tempat mereka bekerja. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah kecerdasan emosional.

Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan mengendalikan emosi ketika menghadapi berbagai karakter pasien, tekanan pekerjaan, konflik dalam tim, maupun situasi darurat yang memerlukan pengambilan keputusan secara cepat dan tepat. Tenaga kesehatan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengendalikan emosi, memotivasi diri, memahami perasaan orang lain, serta membangun hubungan interpersonal yang positif. Kemampuan tersebut dapat membantu tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang lebih profesional, meningkatkan kerja sama tim, serta mengurangi potensi konflik di lingkungan kerja. Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosional dapat menyebabkan kesulitan dalam mengelola stres kerja, menurunkan motivasi, dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain kecerdasan emosional, faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik, seperti

suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, komunikasi organisasi, dan dukungan dari pimpinan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta produktivitas tenaga kesehatan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi yang tidak efektif, maupun tekanan kerja yang tinggi dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kinerja tenaga kesehatan. Dalam pelayanan kesehatan, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan agar tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hal tersebut diatas maka karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kecerdasan Eosional

Menurut Ma'arif & Zulia (2021), kecerdasan emosional merupakan salah satu kecerdasan yang perlu dikembangkan sejak usia dini dan diartikan sebagai suatu hal yang dimiliki seseorang untuk memahami serta menggali diri sendiri serta kemampuan ataupun keterampilan untuk mengontrol emosi yang dimiliki baik terhadap diri sendiri maupun dalam berinteraksi dengan orang lain. Goleman (2019) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola diri sendiri dan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan emosi. Sementara itu, Mayer & Salovey (2020) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau perasaan diri sendiri dan orang lain, membedakan antar emosi, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan. Dari beberapa pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat, baik terhadap diri sendiri maupun saat berinteraksi dengan orang lain, yang pada akhirnya akan membimbing pikiran dan tindakan dalam kehidupan pribadi dan sosial.

Lingkungan Kerja

Menurut Herlinda dkk., (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Agbozo dkk., (2017:13) Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan, dan kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan faktor yang berada di sekitar pegawai atau pekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dari suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja merupakan aspek yang terdiri dari sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Afandi, 2017:84 Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Fadil Sandewa, 2018). Dari beberapa pendapat diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil nyata dari upaya kerja dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang (individu atau kelompok) dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu.

Pengembangan Hipotesis

Kecerdasan Emosional dan Kinerja Tenaga Kesehatan

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraheny dkk. (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, karena tenaga kesehatan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik lebih mampu mengendalikan emosi, berkomunikasi secara efektif, dan menghadapi tekanan kerja. Selain itu, penelitian Swandewi dan Sriasih (2023) juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: H_1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja

Lingkungan Kerja dan Kinerja Tenaga Kesehatan

Penelitian yang dilakukan oleh Ayuh Yunus dkk. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian Swandewi dan Sriasih (2023) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: H_2 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja

Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Kinerja Tenaga Kesehatan

Penelitian Ardanta Isari (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Takimpo dkk. (2018) juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: H_3 : Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis dan Sumber Data Adapun jenis dan sum Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari tenaga kesehatan pada Puskesmas Rembon yang menjadi objek penelitian dengan memberikan langsung kuesioner kepada tenaga kesehatan untuk mengukur persepsi mereka terhadap beban kerja dan budaya organisasi yang mereka rasakan. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari dokumen internal perusahaan berupa profil karyawan, serta literatur seperti buku, jurnal atau artikel yang menjelaskan tentang teori beban kerja dan budaya organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Observasi (2) Dokumentasi Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 29.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Distribusi Jawaban Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Laki-laki	11	36.7	36.7	36.7
	Perempuan	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dari data di atas diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7% dan Perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 63,3%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	4	13.3	30.0	13.3
	31 - 40 Tahun	13	43.3		56.7
	41 - 50 Tahun	9	30.0		86.7
	51 - 60 Tahun	4	13.3		100.0
	Total	30	100.0		

Dari data di atas diketahui bahwa responden yang berusia 20 sampai 30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3%. Usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3%. Usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 30,0% dan usia 51 sampai 60 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3%. Dapat disimpulkan bahwa usia responden terbanyak dalam penelitian ini adalah usia 31 sampai

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
	1-3 Tahun	7	23.3	23.3	33.3
	4-6 Tahun	13	43.3	43.3	76.7
	> 6 Tahun	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dari data di atas diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10,0%. Masa kerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%. Masa kerja 4 sampai 6 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3% dan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden terbanyak dalam penelitian ini adalah masa kerja 4 sampai dengan 6 tahun sebanyak 13 orang (43,3%).

Analisis Deskriptif Hasil Jawaban Responden

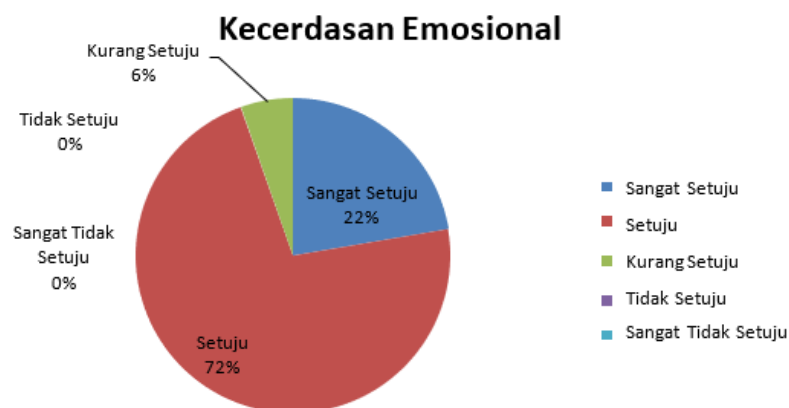
Deskripsi tentang variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) yaitu Kecerdasan Emosional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Tenaga Kesehatan (Y). Untuk mengetahui distribusi jawaban responden dalam setiap variabel akan diuraikan sebagai berikut:

Deskripsi tentang Kecerdasan Emosional

Orang lain serta mampu mengaplikasikan dalam kehidupan pribadi dan sosialnya Ma'arif & Zulia (2021). Adapun indikator dari kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Hasil jawaban responden terhadap kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Jawaban Responden tentang Kecerdasan Emosional.

Item Soal	Jawaban Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	9.00	20	20.00	1	1.00	0	0.00	0	0.00
2	7	7.00	16	16.00	7	7.00	0	0.00	0	0.00
3	1	1.00	27	27.00	2	2.00	0	0.00	0	0.00
4	10	10.00	19	19.00	1	1.00	0	0.00	0	0.00
5	1	1.00	27	27.00	2	2.00	0	0.00	0	0.00
6	6	6.00	20	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
7	16	16.00	14	14.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
8	1	1.00	27	27.00	2	2.00	0	0.00	0	0.00
9	10	10.00	19	19.00	1	1.00	0	0.00	0	0.00
10	5	5.00	25	25.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Rata-rata	6.60	6.60	21.40	21.40	1.60	1.60	0.00	0.00	0.00	0.00



Gambar 1. Persentase Distribusi Jawaban tentang Kecerdasan Emosional.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa penyebaran data hasil jawaban responden kecerdasan emosional yang didasarkan pada aspek indikator mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 72%, yang diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 22%, kemudian jawaban kurang setuju sebesar 6%, jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

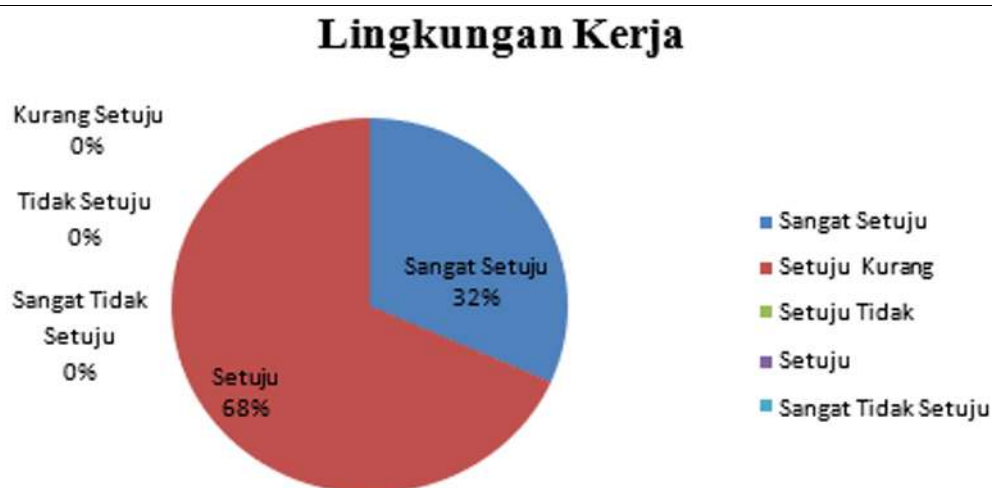
Deskripsi tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan, dan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2020). Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atau perlengkapan kerja.

Hasil jawaban responden terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja.

Item Soal	Jawaban Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	16,00	14	14,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2	8	8,00	22	22,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
3	5	5,00	25	25,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
4	8	8,00	22	22,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
5	15	15,00	15	15,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
6	5	5,00	25	25,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Rata-rata	9,50	9,50	20,50	20,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



Gambar 2. Persentase Distribusi Jawaban tentang Lingkungan Kerja.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	X1_01	0.514	0.3610	Valid
	X1_02	0.741	0.3610	Valid
	X1_03	0.676	0.3610	Valid
	X1_04	0.607	0.3610	Valid
	X1_05	0.676	0.3610	Valid
	X1_06	0.514	0.3610	Valid
	X1_07	0.741	0.3610	Valid
	X1_08	0.676	0.3610	Valid
	X1_09	0.607	0.3610	Valid
	X1_10	0.607	0.3610	Valid
Kemampuan Kerja (X ₂)	X2_01	0.593	0.3610	Valid
	X2_02	0.652	0.3610	Valid
	X2_03	0.486	0.3610	Valid
	X2_04	0.652	0.3610	Valid
	X2_05	0.713	0.3610	Valid
	X2_06	0.486	0.3610	Valid
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	Y01	0.752	0.3610	Valid
	Y02	0.739	0.3610	Valid
	Y03	0.567	0.3610	Valid
	Y04	0.512	0.3610	Valid
	Y05	0.752	0.3610	Valid
	Y06	0.585	0.3610	Valid
	Y07	0.739	0.3610	Valid
	Y08	0.567	0.3610	Valid
	Y09	0.719	0.3610	Valid
	Y10	0.567	0.3610	Valid
	Y11	0.512	0.3610	Valid
	Y12	0.567	0.3610	Valid

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen dan dependen dinyatakan valid. Dengan melihat distribusi Tabel R dengan jumlah responden 30 orang diketahui N (df) dengan tingkat signifikansi 5% sehingga R_{tabel} sebesar 0.3610. Hal ini terlihat bahwa setiap item pernyataan, nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil reliabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS pada setiap variabel disajikan dalam tabel hasil uji reliabilitas berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional.

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	10

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan Kecerdasan Emosional (X_1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,641 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.648	6

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa dari 6 item pernyataan $0,648 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Tenaga Kesehatan.

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	12

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa dari 12 item pernyataan Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,869 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja tenaga kesehatan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14638650
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.071
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a.

Model	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	0,999	1,001
	Lingkungan Kerja	0,999	1,001

- a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil uji multikolineritas diatas pada variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF sebesar < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heterokedastisitas.

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	-3.705	3.497	-1.059	.303
	Kecerdasan Emosional	.056	.062	.206	.373
	Lingkungan Kerja	.086	.093	.208	.367

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil analisis uji *Glejser* menunjukkan nilai sig variabel kecerdasan emosional sebesar 0,373 > alpha 0,05 yang berarti tidak terkena gejala heteroskedastisitas dan nilai sig. variabel lingkungan kerja sebesar 0,367 > 0,05 yang berarti model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau Penurunan.

Tabel 13. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	17.557	6.192	2.835	.001
	Kecerdasan Emosional	1.280	.109	.881	.000
	Lingkungan Kerja	.823	.165	.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehata

Berdasarkan hasil Uji Persamaan Regresi diatas menunjukkan bahwa : $Y = 17,557 + 1,280X_1 + 0,823X_2 + e$

Nilai konstanta sebesar 17,557 menunjukkan bahwa jika variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol, maka kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja berada pada nilai dasar sebesar 17,557.

Nilai koefisien regresi sebesar 1,280 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional, akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja sebesar 1,280 satuan dengan asumsi variabel independen

lainnya dalam kondisi konstan.

Nilai koefisien regresi 0,823 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja sebesar 0,823 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dalam kondisi konstan.

Hasil Uji T

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui hasil uji T dengan membandingkan nilai signifikansi 95% atau 0,05 dan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Cara mencari t_{tabel} : $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ (α) = 5% = 0,05 Sehingga nilai $df = 15$ dan $\alpha = 0,05$ maka t_{tabel} sebesar = 2,048

Nilai t_{hitung} pada variabel kecerdasan emosional sebesar 11,722 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,991 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048 maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dengan cara menggunakan angka signifikansi (tingkat signifikansi 95%)

Nilai sig variabel kecerdasan emosional sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Nilai sig. variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Hasil Uji F

Tabel 14. Anova.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.383	3	116.191	79.571	.000 ^b
	Residual	26.284	27	1.460		
	Total	258.667	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan tabel diatas diketahui F_{hitung} sebesar 79.571 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= (k ; n - k) \\
 &= (2 ; 30 - 3) \\
 &= (2 ; 27) \\
 &= 3,55
 \end{aligned}$$

Dengan melihat nilai F_{hitung} sebesar 79.571 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,35 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berdasarkan pengambilan keputusan dapat dinyatakan H_3 diterima. Dengan demikian, penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,948 ^a	0,898	0,887	1,208

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,948 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan Y dapat bersifat positif. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan sesuai pada tabel 3.3 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dengan nilai koefisien 0.948 berada pada tingkat sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji koefisien pada kolom *R Square* atau nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,898 atau 89,8% artinya bahwa variabel terikat pada kinerja tenaga kesehatan mampu dijelaskan oleh variabel bebas yakni kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, dinyatakan diterima dan signifikan, karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) berada di bawah nilai alpha 0,05.

Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, benar-benar berpengaruh nyata terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja.

Kecerdasan Emosional (X1)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung kecerdasan emosional sebesar 11,722 lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja. Dengan demikian, sesuai dasar pengambilan keputusan hipotesis, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh jawaban responden pada aspek indikator kecerdasan emosional yang meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, jawaban responden pada kategori sangat setuju dan setuju mencapai 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% memilih kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Rembon memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator mengelola emosi memungkinkan tenaga kesehatan tetap tenang dan profesional saat menghadapi situasi yang menekan, seperti pasien yang emosional maupun beban kerja yang tinggi, diambil tetap rasional. Indikator memotivasi diri mendorong tenaga kesehatan untuk tetap bertahan dan berusaha menyelesaikan tugas secara maksimal meskipun menghadapi berbagai hambatan dalam pelayanan.. Sementara itu, indikator membina hubungan berperan penting dalam menciptakan kerja sama tim yang solid serta komunikasi yang efektif, baik dengan sesama tenaga kesehatan maupun dengan pasien, yang pada akhirnya mendukung kelancaran pelayanan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap skor rata-rata jawaban responden pada setiap indikator, indikator membina hubungan dan mengenali emosi orang lain menunjukkan skor rata-rata tertinggi dibandingkan ketiga indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Rembon dalam membangun hubungan interpersonal serta memahami emosi orang lain merupakan aspek kecerdasan emosional yang paling dominan dan paling berperan dalam mendukung kinerja mereka, mengingat pelayanan kesehatan sangat bergantung pada interaksi dan kerja sama, baik antar tenaga kesehatan maupun dengan pasien. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, kecerdasan emosional sangat penting karena tenaga kesehatan dituntut mampu menghadapi berbagai situasi, bekerja sama dalam tim, berkomunikasi dengan pasien, serta mengambil keputusan yang tepat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Anggraheny et al., (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian Swandewi dan Sriasih (2023) juga menunjukkan bahwa

kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung lingkungan kerja sebesar 4,991 lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja. Dengan demikian, sesuai dasar pengambilan keputusan hipotesis, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, jawaban responden pada kategori sangat setuju dan setuju mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan menilai lingkungan kerja di UPT Puskesmas Rembon berada dalam kondisi yang baik dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan. Ketiga indikator lingkungan kerja tersebut berkontribusi melalui mekanisme yang berbeda dalam memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Indikator suasana kerja menciptakan kondisi psikologis yang tenang dan nyaman bagi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, sehingga mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan fokus dalam memberikan pelayanan. Indikator hubungan dengan rekan kerja mendorong terciptanya komunikasi dan kerja sama yang harmonis antar tenaga kesehatan, sehingga koordinasi pelayanan kepada pasien dapat berjalan lebih efektif dan meminimalkan kesalahan kerja. Indikator tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja memberikan dukungan teknis yang memungkinkan tenaga kesehatan menyelesaikan tugas pelayanan secara lebih cepat, akurat, dan sesuai standar prosedur. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap skor rata-rata jawaban responden, indikator suasana kerja menunjukkan skor rata-rata tertinggi dibandingkan kedua indikator lingkungan kerja lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja merupakan aspek lingkungan kerja yang paling dominan Puskesmas Rembon, sebelum faktor ketersediaan fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ayuh Yunus dkk. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Swandewi dan Sriasih (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki UPT Puskesmas Rembon, maka semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan.

Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja. Dengan demikian, sesuai dasar pengambilan keputusan hipotesis, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola emosi, tetapi juga didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga kesehatan. Kecerdasan emosional membantu tenaga kesehatan dalam menghadapi tekanan kerja, mengendalikan emosi, membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pasien, serta meningkatkan kemampuan bekerja sama dalam tim. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor internal individu dan faktor lingkungan kerja merupakan dua aspek penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ardanta Isari (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Takimpo dkk. (2018) juga lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Rembon Kabupaten Tana Toraja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator* (Cetakan ke-2). Zanafa Publishing.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Anggraheny, H. D., Lahdji, A., & Faridatul, W. (2020). Kecerdasan emosional: Implikasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Banyumanik Semarang. *Medica Arteriana*, 2(2), 108–114. <https://doi.org/10.26714/medart.2.2.2020.108-114>

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV Pena Persada.
- Goleman, D. (2019). *The emotionally intelligent leader*. Harvard Business Review Press.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana, Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>
- Isari, A. (2018). *Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung* [Skripsi sarjana, Universitas Lampung].
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Persada.
- Ma'arif, N. N., & Zulia, M. (2021). Pengaruh pola asuh orangtua terhadap kecerdasan emosi anak usia dini: Studi siswa kelompok bermain Permata Hati Desa Dungus Gresik. *Atthiflah: Journal of Early Childhood Islamic Education*, 8(1), 30–66. <https://doi.org/10.54069/atthiflah.v8i1.122>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3–31). Basic Books.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Purady, R. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 204–214.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Swandewi, N. M. F., & Sriasih, A. A. K. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karangasem I. *Journal Research of Management (JARMA)*, 5(1), 114.
- Syafitri, N. (2021). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Prabumulih Barat*.
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 132–139. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v5i1.58941>
- Yunus, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5106>