

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit dan pencegahan penyakit kepada masyarakat, serta merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Inti dari penyelenggaraan pelayanan kesehatan adalah pemenuhan kebutuhan dan tuntutan dari para pemakai jasa pelayanan kesehatan dimana pasien mengharapkan suatu penyelesaian dari masalah kesehatannya (*World Health Organization*). Rumah Sakit adalah suatu institusi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (*Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Rumah dan Perizinan Rumah Sakit*).

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu dari bentuk pelayanan yang paling banyak dibutuhkan oleh masyarakat. Apabila pasien merasakan pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka tidak terjadi loyalitas pasien terhadap rumah sakit. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dapat dilakukan melalui berbagai aspek seperti peningkatan fasilitas kesehatan, peningkatan kualitas profesionalisme sumber daya manusia dan peningkatan kualitas bagian manajemen.

Menurut Dessler (2017) sumber daya manusia diartikan sebagai sebuah organisasi yang terdiri dari orang dengan peran yang ditugaskan secara formal yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi bergantung pada karyawan untuk menjadi sukses. Keberhasilan suatu organisasi terutama hasil dari kemampuannya untuk mengidentifikasi dan mengelola tantangan teknologi, ekonomi, ekologi, dan sosial di masa sekarang dan masa depan. Sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam hal ini, karena mereka menciptakan dan menerapkan faktor keberhasilan khusus untuk perusahaan seperti pengetahuan, kualitas produk, atau orientasi pelanggan. Karyawan merupakan sumber daya paling mendasar bagi organisasi dalam jangka panjang serta keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks (Meschke, 2013).

Rumah Sakit adalah suatu fasilitas umum (*public facility*) yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan yang meliputi upaya pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemeliharaan, peningkatan dan pemulihan kesehatan secara paripurna. Mutu pelayanan di rumah sakit tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang 24 jam berada bersama pasien dan keluarga untuk memberikan pelayanan. Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan berkontribusi besar untuk menentukan mutu pelayanan rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit harus disertai dengan upaya meningkatkan mutu pelayanan

keperawatan. Sudah selayaknya evaluasi kinerja perawat menjadi salah satu variabel penting bagi efektifitas organisasi.

Faktor sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk memberikan keunggulan menjadi penggerak dinamika organisasi atau perusahaan. Organisasi atau bahkan individu dalam organisasi semakin dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor loyalitas kerja. Semakin tinggi loyalitas kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya akan semakin baik pula kinerjanya (Rianti, 2017). Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat diakui sebagai topik penting untuk masalah manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Perusahaan bersaing dengan menggunakan keterampilan dan bakat karyawannya. (Nguyen et al., 2020)

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang mempunyai peran dan posisi strategis dalam pelayanan kesehatan. Kontak langsung pasien dengan perawat lebih sering terjadi dibandingkan tenaga medis lainnya. Untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan, perawat perlu memperbaiki diri antara lain dengan merubah kebiasaan yang tadinya lebih bersifat vokasional menjadi keperawatan profesional, mandiri, dan terintegrasi yang tinggi dengan tenaga medis lainnya dirumah sakit. Selain itu juga diharapkan para perawat mempunyai kemampuan *soft skill* seperti: *communication skill, interpersonal skill, intellectual skill, on time schedule* dan *good technical support*.

Peran perawat juga sangat berpengaruh kepada mutu pelayanan di rumah sakit. Masyarakat sebagai pelanggan berada dalam posisi yang lebih kuat karena semakin banyak pilihan rumah sakit yang dapat melayaninya. Selain itu masyarakat saat ini semakin kritis terhadap pelayanan rumah sakit. Menghadapi situasi seperti ini sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan agar dapat bersaing dengan rumah sakit lain. Salah satu aspeknya adalah kemauan dan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang prima.

Loyalitas karyawan dapat dipahami sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan kerja karena kepuasan untuk kepentingannya sendiri dan karena karyawan ini memiliki rasa loyalitas dan kepemilikan (Omar et al.,2020). Karyawan yang loyal dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi karena mereka dapat membantu memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya bagi organisasi. Hal ini karena, karyawan yang loyal akan menjaga pelanggan dengan cara yang benar dan mereka memahami apa yang diinginkan pelanggan (Michlitsch, 2006). Loyalitas karyawan mengacu pada karyawan yang memiliki perasaan mendalam untuk perusahaan, bersedia untuk tumbuh bersama dengan perusahaan, memiliki rasa tanggung jawab dan misi dalam pekerjaan, menyumbangkan kecerdasan dan kebijaksanaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memenuhi peran mereka dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya (Chen et al.,2022).

Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika merupakan Rumah Sakit Swasta yang berdiri sejak tanggal 18 Desember 1975. Berlokasi di Jalan Tawes No.18-20 Tanjung Priok, Jakarta Utara atas ide Dr. Sisma Medikadi Partodimulyo, Sp. B,MBA dan merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah Kota Jakarta. Berdasarkan hasil pencapaian kinerja

perawat selama 2 tahun terakhir, pencapaian kinerja di tahun 2020 sebesar 71,4% dan di tahun 2021 sebesar 74,8%, hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum memenuhi target manajemen yaitu diatas 85%.

Berdasarkan survei pendahuluan dengan melakukan wawancara mendalam (*indept interview*) kepada perawat di Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika sebanyak 10 orang. Terkait masalah loyalitas perawat di Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika dimana 40% atau 4 perawat ditemukan antaranya perawat yang tidak memprioritaskan kepuasan pasien, bersikap acuh tak acuh terhadap pasien, berkata ketus dan bernada tinggi ketika berkomunikasi dengan pasien. Sesuai informasi yang didapat, kondisi yang terjadi pada saat ini memiliki indikasi bahwa perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan memiliki adanya tendensi ketidakpuasan perawat.

Berdasarkan data loyalitas karyawan didapat informasi *turnover* jumlah keluar karyawan yang masuk dan keluar selama periode 2020-2022

Tabel 1.1. Karyawan Masuk dan Keluar RS. Sukmul Sisma Medika Periode 2020-2022

	Karyawan Masuk			Karyawan Keluar		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Januari	10	9	23	8	8	1
Februari	10	9	18	7	8	2
Maret	8	4	4	9	5	11
April	13	2	10	14	3	8
Mei	6	0	3	8	6	1
Juni	5	3	24	12	4	5
Juli	14	3	26	4	10	8
Agustus	15	6	4	9	2	14
September	5	4	6	8	4	17
Oktober	6	4	2	6	9	12
Nopember	3	6	3	6	8	3
Desember	1	3	0	4	9	0
	96	53	123	95	76	82

Sumber : RS. Sukmul Sisma Medika (2023)

Dilihat dari tabel 1.1 dimana karyawan terdiri dari tenaga medis, penunjang medis dan non medis, karyawan keluar terbesar terjadi pada periode tahun 2021 sebesar 76 orang dibandingkan karyawan masuk 2021 yaitu 53 orang.

Dari tabel di atas juga menunjukkan jumlah perawat yang keluar yaitu 2020 sebanyak 35 perawat, 2021 sebanyak 23 perawat dan 2022 sebanyak 29 perawat. Hasil wawancara langsung dengan beberapa perawat di yang masih bekerja didapatkan beberapa alasan kenapa perawat banyak keluar atau pindah kerja dari Rumah Sakit ini, dikarenakan mengundurkan diri, resign dadakan, tidak nyaman, habis kontrak, hamil, masalah perbedaan gaji antara perawat lama dengan perawat baru. Sedangkan perawat lama masa kerjanya lebih lama dan memiliki pengalaman lebih. Alasan lain yang dikemukakan adalah mendapatkan penawaran kerja di rumah sakit lain dengan kompensasi gaji yang lebih menarik atau jenjang karir yang lebih baik. Dapat diketahui pula perawat secara rata-rata telah bekerja di bawah 10 tahun. Dimana bekerja

di atas 5 tahun dan kurang dari 10 tahun ada 26 orang sedangkan bekerja di atas 10 tahun 17 orang.

Selain itu faktor-faktor lainnya yaitu Kecerdasan emosional (rasa pengertian antar perawat kurang, kurang peka terhadap perasaan orang lain, terkadang mudah marah), Komitmen organisasional (ada keinginan meninggalkan organisasi namun karena tugas dan tanggung jawab sehingga berat meninggalkan RS, masih mencoba untuk punya komitmen dengan RS semoga kedepannya kondisi membaik) dan Motivasi (Pekerjaan banyak, Penghargaan atas kinerja kurang, terhambatnya jenjang karir).

Dalam penelitian ini akan dibahas faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam hal ini perawat Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika yaitu kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan motivasi kerja perawat.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kecerdasan emosional. Setiap manusia ingin unggul dalam segala hal terutama dalam bidang pekerjaan, saat ini kesuksesan dalam pekerjaan tidak hanya didukung oleh kemampuan intelektual, tetapi juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi (Setianingrum et al., 2016). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri dan dapat memberikan motivasi diri. Kecerdasan emosional memiliki peran yang berarti dalam melakukan pekerjaan dan menjadi ciri khas orang yang memiliki kinerja atau kualitas manusia yang hebat (Goleman, 2018). Nabi et al (2017) memberikan hasil penelitian bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah faktor psikologis. Kecerdasan emosional merupakan salah satu yang termasuk dalam faktor psikologis yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudarsih et al., (2018), penelitian yang dilakukan pada 103 karyawan di Kota Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Artinya semakin baik tingkat kecerdasan emosional karyawan akan mendorong tingginya motivasi dalam bekerja.

Terkait dengan kecerdasan emosional dimana tugas perawat Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika cenderung lebih berat yang terkadang akan mempengaruhi emosi perawat saat bertugas. Dalam memberikan pelayanan ada perawat Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika yang bersikap ramah, sabar, cepat dalam memberikan tindakan. Namun masih adanya ada juga perawat Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika yang tidak segera menangani pasien. Ketika datang pasien atau keluarga pasien tidak dilayani dengan senyuman, tidak ramah, dan cenderung acuh dalam mendengarkan keluhan pasien dan keluarga pasien. Kondisi ini diduga karena kecerdasan emosional pada perawat.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memonitor emosi diri sendiri dan orang lain, memilah-milah antara emosi yang satu dengan yang lain, serta menggunakan informasi emosi untuk memandu cara berpikir dan perilaku. Ketika perawat memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka perawat akan memberikan pelayanan, menangani setiap keluhan dengan senyum, bersikap empati terhadap pasien, responsife terhadap keluhan yang

disampaikan oleh pasien yang tentunya menjunjung tinggi integritas profesi perawat dalam bekerja sehari-hari. Sedangkan ketika perawat memiliki kecerdasan emosi yang rendah ia cenderung tidak bersegera dalam memberikan pelayanan, bersikap acuh, tidak berempati terhadap pasien, kurang memiliki kemampuan mengatur emosi diri.

Selain kecerdasan emosional yang mempengaruhi loyalitas perawat, komitmen organisasi juga berperan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Robbins & Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Newstrom (2011) loyalitas kerja adalah suatu tahap dimana karyawan mengidentifikasi dirinya kedalam suatu organisasi dan mendedikasikan dirinya untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dengan komitmen organisasional yang tinggi, akan mampu meningkatkan loyalitas. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, penelitian oleh Iqbal et al (2015) penelitian dilakukan pada karyawan di Pakistan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Mahalingam & Suresh (2018) penelitian dilakukan pada karyawan di India, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan peran yang positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Terkait komitmen organisasional, dimana sebanyak 6 perawat atau 60% terindikasi kurang loyalitas terhadap Rumah Sakit, merasa Rumah sakit lain lebih baik dan lebih menarik, karena merasa lebih diperhatikan kesejahteraan karyawannya. Terkadang adanya keinginan untuk resign. Selain itu survei pendahuluan dengan wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada Kepala Perawat di Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika, terkait dengan komitmen organisasional menurut informasi Kepala Perawat terdapat perawat pada tiap bulan yang tidak masuk kerja akibat sakit maupun tanpa keterangan. Hal ini merugikan bagi rumah sakit dengan sejumlah perawat yang tidak masuk untuk bekerja merupakan hambatan bagi rumah sakit untuk memberikan pelayanan prima bagi pasien serta peningkatan biaya akibat lembur. Tindakan yang dilakukan kepada perawat yang tidak disiplin dilakukan pembinaan oleh Komite Keperawatan (etik), teguran (dari HRD) dan surat peringatan.

Faktor terakhir selain kecerdasan emosional dan komitmen organisasional, yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peran penting bagi karyawan dan dapat menjadi salah satu pendukung terciptanya loyalitas karyawan. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan senang dalam melaksanakan pekerjaannya dan menimbulkan keinginan untuk bekerja secara maksimal (Changgriawan, 2017). Motivasi adalah sifat alami manusia yang muncul dari dalam diri seseorang, dari luar seseorang dan karena adanya kondisi terdesak yang memberi partisipasi pada tanggung jawab individu tersebut ke tujuan tertentu (Suarli & Bahtiar, 2015). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah penggerak seseorang untuk menjalankan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan yang ada. Dengan penyampaian motivasi yang benar, perawat akan terdorong untuk melakukan pelayanan yang maksimal mungkin

saat menjalankan pekerjaannya dan mereka mampu mempercayai bahwa kesuksesan rumah sakit untuk menggapai tujuan yang ada merupakan tujuan yang selaras dengan tujuan yang ada pada diri mereka. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Fadhila & Sulistyani (2021) menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Swadarma & Netra (2020); Kitriawaty et al. (2017) dan penelitian Citra & Fahmi, (2019), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan survei lapangan mengenai motivasi kerja, dari 10 perawat yang diwawancarai secara mendalam melalui indepth interview, 60% di antaranya mengalami penurunan motivasi kerja. Faktor penurunan motivasi kerja yang paling dominan melibatkan perawat yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antar perawat dalam asuhan pasien, ketidaksempurnaan kerjasama antar perawat dalam proses pertukaran dinas, respon waktu yang lambat dari perawat terhadap pasien, kurangnya antusiasme dalam bekerja, perasaan kejenuhan yang lebih terasa, ketidakminatan untuk mengikuti pelatihan atau diklat dari Rumah Sakit, dan kekhawatiran perawat terhadap penambahan sumber daya manusia baru, serta kecemasan terkait peluang peningkatan karier.

Rendahnya capaian kerja menjadi perhatian manajemen Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika untuk berupaya meningkatkan kembali motivasi dan loyalitas perawat sehingga berdampak terhadap kinerja rumah sakit. Loyalitas perawat tidak mudah dibangun dalam waktu singkat tetapi dapat dibentuk dalam waktu yang lama. Pendekatan utama yang dijadikan dasar dari penelitian ini menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja perawat. Kinerja perawat menunjukkan tingkat kemampuan perawat dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu kinerja setiap perawat bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen organisasional Terhadap Loyalitas Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Masalah pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas bagi masyarakat merupakan peluang bagi suatu organisasi yang bergerak dalam pelayanan kesehatan. Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan rumah sakit bertanggungjawab dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat dengan dukungan kinerja SDM yang baik. Tenaga perawat sebagai sumber daya manusia di rumah sakit harus mampu menampilkan dan

memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas serta mampu menunjukkan kredibilitas dan kapabilitasnya dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan dan fokus dalam penulisan ini, maka ada beberapa hal dalam mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Hasil pencapaian kinerja perawat selama 2 tahun terakhir, pencapaian kinerja di tahun 2020 sebesar 71,4% dan di tahun 2021 sebesar 74,8%, hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum memenuhi target manajemen yaitu diatas 85%
2. Loyalitas perawat di Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika dimana 40% atau 4 perawat ditemukan diantaranya perawat yang tidak memprioritaskan kepuasan pasien, bersikap acuh tak acuh terhadap pasien, berkata ketus dan bernada tinggi ketika berkomunikasi dengan pasien.
3. Terkait dengan kecerdasan emosional dimana tugas perawat Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika cenderung lebih berat yang terkadang akan mempengaruhi emosi perawat saat bertugas. Masih adanya ada juga perawat Rumah Sakit Sukmul Sisma Medika yang tidak segera menangani pasien. Ketika datang pasien atau keluarga pasien tidak dilayani dengan senyuman, tidak ramah, dan cenderung acuh dalam mendengarkan keluhan pasien dan keluarga pasien.
4. Jumlah perawat yang keluar yaitu 2020 sebanyak 35 perawat, 2021 sebanyak 23 perawat dan 2022 sebanyak 29 perawat dikarenakan mengundurkan diri, resign dadakan, tidak nyaman, habis kontrak, hamil, masalah perbedaan gaji antara perawat lama dengan perawat baru. Alasan lain yang dikemukakan adalah mendapatkan penawaran kerja di rumah sakit lain dengan kompensasi gaji yang lebih menarik atau jenjang karir yang lebih baik.
5. Sebanyak 6 perawat atau 60% mengalami penurunan motivasi kerja. Faktor penurunan motivasi kerja yang paling dominan melibatkan perawat yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antar perawat dalam asuhan pasien, ketidaksempurnaan kerjasama antar perawat dalam proses pertukaran dinas, respon waktu yang lambat dari perawat terhadap pasien, kurangnya antusiasme dalam bekerja, perasaan kejenuhan yang lebih terasa, ketidakminatan untuk mengikuti pelatihan atau diklat dari Rumah Sakit, dan kekhawatiran perawat terhadap penambahan sumber daya manusia baru, serta kecemasan terkait peluang peningkatan karier

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan pada penelitian ini untuk menghindari penyimpangan atau pelebaran pokok masalah sehingga penelitian menjadi lebih terarah dan tujuan penelitian dapat tercapai di batasi pada pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap motivasi di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara. Selain itu ada beberapa batasan masalah lain dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkup yang dibahas pada penelitian ini adalah seluruh perawat RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara

2. Variabel yang mempunyai pengaruh dan komitmen organisasional terhadap motivasi dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner
4. Penelitian ini menggunakan SEMPLS dikarenakan memudahkan peneliti untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung (*intervening*) terhadap variabel motivasi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap loyalitas perawat dengan motivasi sebagai variabel *intervening* di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara ?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara ?
5. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara ?
6. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara ?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Umum
 - a. Melakukan analisis pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara.
 - b. Melakukan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap loyalitas perawat dengan motivasi sebagai variabel *intervening* di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara.
2. Tujuan Khusus
 - a. Melakukan analisis dan menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara

- b. Melakukan analisis dan menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara
- c. Melakukan analisis dan menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara
- d. Melakukan analisis akan pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara
- e. Melakukan analisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan pengaruh pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen dibagian hukum medis. Selain itu, diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini merupakan salah satu yang bermanfaat dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap motivasi dan loyalitas perawat di RS. Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara.

b. Bagi RS Sukmul Sisma Medika Jakarta Utara

Dapat memberikan informasi dan menjadi masukan terhadap rumah sakit, dan dapat dijadikan dasar untuk pembuatan kebijakan atas loyalitas perawat melalui pengembangan motivasi, pemenuhan kecerdasan emosional, peningkatan komitmen organisasional serta pemenuhan motivasi perawat.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini nantinya akan menjadi bahan informasi yang sangat berguna bahwa betapa pentingnya menciptakan inovasi dalam suatu manajemen rumah sakit sehingga dapat menimbulkan peningkatan komitmen organisasional dan motivasi, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau literatur untuk para peneliti lanjutan baik mengenai judul maupun tema yang sama.