

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA PERAWAT**

(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun)

Ani Widiastuti

aniwidiastuti229@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E.,M.M.

Dedi Runanto, S.E.,M.Si.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rumah sakit sebagai salah satu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat penting. Kinerja rumah sakit harus sesuai prosedur agar tidak mengecewakan masyarakat. Kinerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi perusahaan sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior*.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat, (2) menguji pengaruh *organizational citizenship behavior terhadap kinerja* perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala Likert yang masing-masing sudah diuji serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, (2) *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci : kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior*, kinerja perawat.

A. PENDAHULUAN

Efektivitas dan efisiensi dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan demi menunjang produktivitas. Perusahaan dituntut untuk memberikan perubahan-perubahan agar bisa bertahan dan mampu bersaing dengan kompetitor. Salah satu hal yang berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia karena sebagai faktor utama penggerak perusahaan, apalagi jika perusahaan tersebut bergerak di bidang pelayanan jasa. Dalam bidang ini, karyawan merupakan representatif perusahaan yang akan berinteraksi langsung dengan konsumen.

Rumah sakit sebagai salah satu instansi yang bergerak di bidang pelayanan jasa memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan yang bersifat penting. Kinerja rumah sakit harus sesuai prosedur agar tidak mengecewakan masyarakat. Hal ini bisa ditunjukkan oleh para karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dan permasalahan secara cepat, memberikan pelayanan yang maksimal, dan juga menghindari praktik-praktik curang yang dapat merugikan masyarakat. Dengan begitu apa yang menjadi harapan dan tujuan rumah sakit dapat tercapai.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja masih menjadi permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu yang ditetapkan. Sementara Kasmir (2019:182) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Tentunya, kinerja antar karyawan yang satu dengan lainnya akan berbeda karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai yang selama ini dijalankan oleh karyawan sebelum bergabung dengan perusahaan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor

intrinsik seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Faktor emosi sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang, yaitu terkait bagaimana kemampuan individu dalam menangani emosinya ketika bekerja. Sementara Colquitt dalam Kasmir (2019:183) menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh tiga faktor, yaitu kinerja tugas; perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*); dan perilaku produktif tabdingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri orang lain, memahami makna emosi-emosi ini, dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur (Robbins dan Judge, 2017:70). Sementara Goleman (2010:512) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*).

Lebih lanjut, Goleman (2017:42) berpendapat bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Selain itu, orang-orang dengan keterampilan emosional yang cakap kemungkinan besar akan lebih sukses dalam kehidupan dan mampu menguasai pikiran-pikiran yang mendorong produktivitas mereka (Goleman, 2017:46). Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2017:72) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan kaitan yang positif dengan kinerja pekerjaan di semua tingkat. Kecerdasan emosional jugalah yang mengkarakteristikan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual. Dibandingkan dengan kecerdasan intelektual dan keahlian, kecakapan emosi berperan dua kali lebih besar dalam kinerja efektif. Ini berlaku untuk semua kategori pekerjaan, dan dalam semua bentuk perusahaan (Goleman, 2010:49).

Selain kecerdasan emosional, organisasi juga membutuhkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak dalam deskripsi pekerjaan. Perilaku ini sering dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (Robbins dan Judge, 2017:19). Podsakoff dan MacKenzei (dalam Titisari, 2014:4) menyatakan bahwa *organizational*

citizenship behavior memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja. Wirawan (2014:722) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku sukarela di tempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi. Organ (1988) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Organizational Citizenship Behavior melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Titisari, 2014:3). Kinerja individu akan memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam suatu instansi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi pada karyawan tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *ekstra role* atau dalam hal ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Fitriastuti, 2013:106). Organ (1988) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Organ memperinci bahwa perilaku organisasi kewargaan bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Pada penelitian ini, tempat penelitian difokuskan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prembun merupakan salah satu rumah sakit kelas C yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kebumen. Sebagai rumah sakit yang cukup besar dan menjadi pilihan dari puskesmas sekitar untuk rujukan pasien maka kualitas pelayanan harus diperhatikan. Sumber daya utama dari rumah sakit ini salah satunya adalah perawat yang memberikan pelayanan selama 24 jam, tentunya jam kerja mereka dibagi menjadi tiga bagian, *shift* pagi, siang, dan malam. Per Maret 2020, terdapat 110 perawat yang bekerja di rumah sakit ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Komite Perawatan RSUD Prembun menunjukkan bahwa kinerja perawat sudah baik namun belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari beberapa perawat yang kurang menerapkan standar pengkajian keperawatan secara optimal kepada pasien sejak pasien datang sampai kembali pulang.

Fenomena lain yang terjadi pada perawat RSUD Prembun yaitu beberapa perawat yang kurang bisa mengontrol emosinya ketika melakukan pelayanan terhadap pasien. Beberapa dari mereka cenderung membawa masalah pribadi ke pekerjaan sehingga kurang profesional dalam bekerja.

Terkait *organizational citizenship behavior*, perawat masih kurang memiliki perilaku lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan dan kesadaran untuk saling menolong rekan kerja masih rendah. Hal ini terlihat dari masih ada beberapa perawat yang kurang peduli terhadap rekan kerjanya yang memiliki masalah. Selain itu beberapa dari mereka juga kurang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sehingga menimbulkan konflik.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Sejalan dengan Kasmir (2019:182) yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu

periode tertentu. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2013:17) mendefinisikan kinerja perawat sebagai hasil yang dicapai oleh perawat pelaksana yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan dan memiliki kompetensi yang ditetapkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia serta teregristrasi dalam menyediakan jasa pelayanan kepada pasien maupun keluarganya.

b. Kecerdasan Emosional

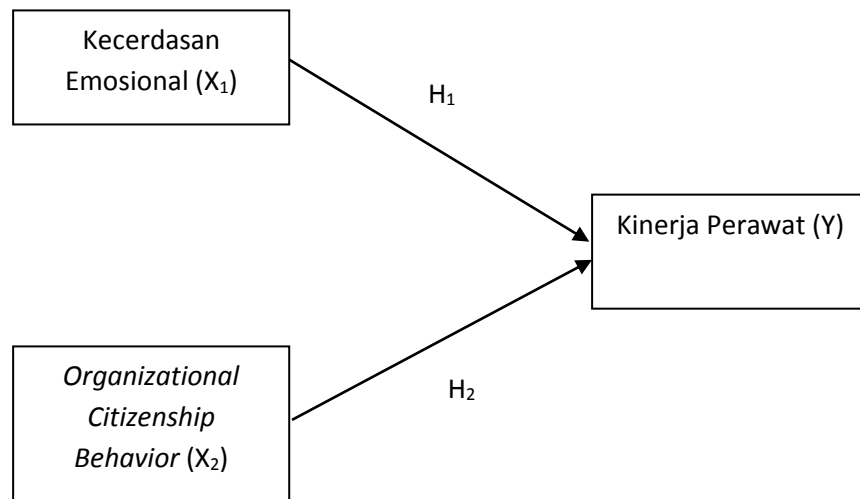
Istilah kecerdasan emosional pertama kali diperkenalkan oleh Peter Salovey dan John D. Mayer (1990) yang mendefinisikan istilah tersebut sebagai kemampuan seseorang untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain untuk membedakannya satu sama lain dan memakai informasi tersebut untuk memandu pemikiran dan tindakan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa emosi merupakan alat untuk memandu berpikir logis dan melaksanakannya berorientasi pada pencapaian tujuan (Wirawan, 2014:16). Kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi ini, dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur (Robbins dan Judge, 2017:70). Goleman (2010:512) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

c. *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku kewargaan merupakan perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja (Robbins dan Judge 2017:19). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela di tempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi (Wirawan, 2014:722). Sementara Organ (1988) mendefinisikan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

→ : Secara parsial variabel independen (kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior*) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Goleman (2017:72) berpendapat bahwa orang-orang dengan keterampilan yang cakap kemungkinan besar akan lebih sukses dalam kehidupan dan mampu menguasai pikiran-pikiran yang mendorong produktivitas mereka. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan membentuk emosinya menjadi keterampilan-keterampilan dalam pengendalian diri bahkan orang lain, serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian sehingga akan membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam

organisasi (Patton, 2002:11). Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2017:72) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan kaitan yang positif dengan kinerja pekerjaan di semua tingkat.

Pendapat tersebut didukung oleh Fitriastuti (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Agustin, dkk. (2017), Gani, dkk. (2018), Widodo, dkk. (2018), serta Wati dan Surjanti (2018) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁₊ = Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017:19) bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja di atas harapan. Podsakoff *et.al.* (1998) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja. Pendapat tersebut memperkuat teori Organ (1998) yang menyatakan bahwa OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan.

Sejalan dengan teori tersebut, penelitian Widodo, dkk. (2018) menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Fitriastuti (2013), Agustin, dkk. (2017), Widodo, dkk. (2018), serta Wati dan Surjanti (2018) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂₊ = *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen Kinerja Perawat

Kinerja perawat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh perawat pelaksana yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan dan memiliki kompetensi yang ditetapkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia serta teregis trasi dalam menyediakan jasa pelayanan kepada pasien maupun keluarganya. Indikator-indikator kinerja perawat menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2013:17) yaitu: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan tindakan (implementasi), evaluasi keperawatan.

b. Variabel Independen Kecerdasan Emosional

Goleman (2010:512) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2010:513) adalah : kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial.

c. Variabel Independen *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1988) mendefinisikan *Organizational Citiszenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut Organ *et al.* (1988) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut : *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue.*

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:384) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas ini menggunakan *pearson correlation*. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya 0,3

(Sugiyono, 2017:125). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1), *organizational citizenship behavior* (X_2), dan kinerja perawat (Y) memiliki nilai *person correlation* lebih dari 0,3, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen terbukti valid, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner (instrumen) tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:48). Rumus untuk mengukur reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46). Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1), *organizational citizenship behavior* (X_2), dan kinerja perawat (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen terbukti reliabel, yang artinya instrumen dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, jadi dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Standardized Coefficients (b)</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,612	0,000	Positif dan Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2)	0,231	0,028	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2021)

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai p -value kecerdasan emosional (X_1) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikansi kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

b. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai p -value *organizational citizenship behavior* (X_2) = 0,028 yang menunjukkan pengaruh signifikansi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja perawat dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

2. Pembahasan

a. H_1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dalam pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,612 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa

hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Prembun.

Diterimanya H_1 dalam penelitian ini karena kecerdasan emosional yang dimiliki perawat RSUD Prembun seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari motivasi para perawat untuk berprestasi, sikap optimis dalam bekerja, empati yang baik antar perawat, dan kemampuan adaptasi dengan lingkungan rumah sakit membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja.

Hasil analisis senada dengan teori Robbins dan Judge (2017:72) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan kaitan yang positif dengan kinerja pekerjaan di semua tingkat. Hasil analisis ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin, dkk. (2017), Gani, dkk. (2018), Fitriastuti (2013), Widodo, dkk. (2018), Wati dan Surjanti (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. H_2 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dalam pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,231 dengan nilai signifikansi 0,028 (p -value < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Prembun.

Diterimanya H_2 dalam penelitian ini karena *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh perawat RSUD Prembun seperti perilaku kehati-hatian, toleransi, menghargai hubungan, dan mengikuti perubahan organisasi dapat yang meningkatkan kinerja perawat. Hal tersebut dapat dilihat dari perawat yang mampu beradaptasi dengan baik, terorganisir dalam melakukan pekerjaan serta disiplin waktu ketika bekerja.

Hasil analisis senada dengan teori Podsakoff dan MacKenzei (dalam Titisari, 2014:4) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja. Hasil analisis tersebut juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin, dkk. (2017), Fitriastuti (2013), Widodo, dkk. (2018), Wati dan Surjanti (2018) yang menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

G. KESIMPULAN

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun.
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Erika Yulia., Sriwidodo, Untung dan Suprayitno. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4. No. 2. Hal 23-33.
- Fitriastuti (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4. No.2. Hal. 103-114.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2010. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2017. *Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2013) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary.1988. Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74, No.1. hal. 43-72.
- Patton, P. 2002. *EQ-Development From Success To Significance*. Alih Bahasa Cindy Cristine. Jakarta: Prehalindo.
- Rizki, Muhammad Gani., Tewal, Bernhard dan Trang, Irvan. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4, hal. 3228-3237.
- Robbins dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Standar Kompetensi Perawat Indonesia Edisi IV*. 2013. Jakarta : PPNI.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan OCB Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Wati, Dana Mustika dan Jun, Surjanti. (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6 No. 4, hal. 386-394.
- Widodo, Andi., Sunaryo, Hadi dan Khairul. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *E-jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*. Vol. 4, No. 1, hal. 47-60.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Rajawali Pers.