

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD MAJENANG**

**Alfato Yusnar Kharismasyah<sup>1</sup>, Ericka Esthining Tias Nami Tata<sup>2</sup>, Toufan Aldiansyah<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>1,2</sup>

Universitas Muhammadiyah Purwokerto<sup>1,2</sup>

Ph.D. Student Economics and Business Faculty<sup>3</sup>

IAIN Purwokerto<sup>3</sup>

E-mail: [chipatoyusnar@gmail.com](mailto:chipatoyusnar@gmail.com)<sup>1</sup>, [tiasericka@gmail.com](mailto:tiasericka@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[toufan.aldiansyah86@gmail.com](mailto:toufan.aldiansyah86@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior*, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 115 orang. Penelitian ini mengambil subyek di Rumah Sakit Umum Daerah Majenang. Teknik analisis data yang digunakan uji analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat serta kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang. Penelitian ini dapat membantu memberikan kontribusi positif kepada Rumah Sakit Umum Daerah Majenang, atau perusahaan yang membutuhkan untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior*, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat dan memberikan rekomendasi terhadap pimpinan perusahaan untuk dapat menentukan kebijakan atas dasar kesimpulan saran dari penelitian ini.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the effect of emotional intelligence variables, *organizational citizenship behavior*, and job involvement on nurse performance. This type of research is quantitative research. Sampling in this study using *purposive sampling* with a sample size of 115 people. This study took the subjects at the Majenang Regional General Hospital. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of data analysis show that the emotional intelligence variable partially has a significant effect on nurse performance, *organizational citizenship behavior* partially has a significant effect on nurse performance, job involvement partially has no significant effect on nurse performance and emotional intelligence, *organizational citizenship behavior* and work involvement simultaneously have an effect significant towards the performance of nurses. Based on the

results of data analysis, it shows that the variable organizational citizenship behavior has the most influence on the performance of nurses in the Majenang Regional General Hospital. This research can help make a positive contribution to the Majenang Regional General Hospital, or companies that need to be able to find out how the influence of emotional intelligence, organizational citizenship behavior, and work involvement on nurse performance and provide recommendations for company leaders to be able to determine policies based on conclusions and suggestions of this research.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior and Job Involvement on Nurse Performance

## I. PENDAHULUAN

Menurut UU RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, Kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dengan demikian kesehatan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah guna keberlangsungan hidup masyarakat. Di Era Globalisasi yang semakin terbuka ini, Indonesia menghadapi lingkungan yang selalu berubah – ubah, lingkungan yang tidak pasti ini mengakibatkan ancaman dan peluang bagi karyawan khususnya tenaga medis di Rumah sakit.

Sumber daya manusia yang cukup berperan penting dalam rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan komponen penting dalam sistem kesehatan karena perawatlah yang paling sering bertemu dengan pasien dan berkomunikasi secara langsung dengan pasien selama sehari 24 jam dan 7 hari dalam seminggu. Sehingga Kinerja perawat merupakan faktor yang sangat menentukan sebuah rumah sakit dalam memaksimalkan kinerjanya (Suhartini, 2017).

Faktor penentu kinerja perawat salah satunya dapat diukur dengan dilihat dari kecerdasan emosi seseorang karena berhubungan langsung dengan pasien, kemampuan kerja yang sempurna juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain

(Suhartini, 2017). Menurut Goleman (2005) kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional menyumbangkan 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Perawat juga harus bisa mengontrol emosinya ketika mengkomunikasikan informasi terhadap pasien (Suhartini,2017).

Faktor lain yang menunjang kinerja perawat yaitu kontribusi kerja dari *job description* formal disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Robbin dan Judge dalam Kimbal (2015) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi. Keterlibatan kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab setiap individu karyawan wajib menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan. Nilai-nilai tersebut yaitu jujur, integrasi, peduli, pembelajaran dan teladan (Kimbal, 2015). Agar tercapainya keterlibatan kerja di dalam

suatu perusahaan diperlukan adanya faktor - faktor yang mempengaruhinya, dalam penelitian yang dilakukan Kimbal (2015), Dusauw (2016), Afriani (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 7 Juni 2020 dengan Kepala Diklat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang Dr. Wartoyo mengatakan bahwa sebagai seorang perawat rumah sakit dituntut untuk selalu bekerja secara profesional terutama menghadapi pasien yang berbagai macam karakteristik penyakit dengan penanganan yang berbeda. Adanya *overload* pekerjaan pada perawat yang sedang bekerja disebabkan oleh banyaknya pasien yang semakin bertambah akan mengakibatkan kurangnya penanganan pada pasien dan juga perawat yang terbagi menjadi tiga *shift* waktu kerja dan waktu bersama keluarga menjadi berkurang karna harus mengurus antara pekerjaan dan permasalahan yang ada dalam keluarga, sehingga menimbulkan suasana hati tak menentu tidak mampu berfikir dengan baik dan menjaga hubungan dengan orang lain.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Kimbal (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado Indonesia. Pada Penelitian ini penulis mengganti variabel beban kerja dengan kecerdasan emosional karena pada penelitian terdahulu variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan sehingga menyarankan agar penelitian selanjutnya perlu untuk dmengganti variabel lain. Selain itu di dalam penelitian ini, peneliti mengganti objek penelitian PT.PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area

Manado menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Majenang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
3. Apakah Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
4. Apakah Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?

## **Kajian Teori**

### **Kinerja Perawat**

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai tanggungjawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan oleh seseorang Sinambela (2019). Menurut Sinambela dkk (2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian. Senada dengan pendapat (Robbins dalam sinambela, 2019) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Busro (2018) terdapat enam indikator untuk menilai kinerja karyawan:

1. *Quality*, yaitu tingkatan di mana proses atau penyelesaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*, yaitu tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
4. *Cost Effectiveness*, yaitu tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. *Need for supervision*, yaitu tingkatan di mana seseorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya, tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. *Interpersonal impact*, yaitu tingkatan yang menunjukkan seseorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman dalam Romantik (2014) kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain akan lebih mudah menyesuaikan pergaulan sosial. Sedangkan menurut Menurut Salovey dan Mayer dalam Goleman (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan

dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektualnya.

Goleman dalam Fitriastuti (2013) Kesuksesan seseorang sebesar 80% ditentukan dari kecerdasan emosi (EQ) sisanya 20% merupakan kecerdasan intelektual (IQ) dimana IQ seseorang tidak semata – mata dapat menentukan kesuksesan seseorang di masa depan tanpa adanya kecerdasan emosi. Menurut Robbins dalam Wibowo (2017) menyatakan kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi diantaranya :

1. *Self – awareness* yaitu menjadi peduli terhadap perasaan.
2. *Self – management* yaitu kemampuan mengelola emosi dan gerak hati sendiri.
3. *Self – motivation* yaitu kemampuan tetap melakukan dan hadapan penurunan dan kegagalan.
4. *Empathy* yaitu kemampuan merasakan bagaimana perasaan orang lain
5. *Social skill* yaitu kemampuan menangani emosi orang lain.

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Organ dalam Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas – tugas ekstra, patuh terhadap aturan – aturan dan prosedur – prosedur di tempat kerja. Perilaku – perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif konstruktif dan bermakna membantu Aldag dan Resckhe dalam Titisari (2014). *Organizational Citizenship Behavior* adalah

Perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif Robbins dan Judge (2008).

Menurut Organ dalam Titisari (2014) mengemukakan lima komponen - komponen dan sekaligus dapat dijadikan sebagai indikator OCB, yaitu:

1. *Altruism* (Perilaku Menolong) yaitu merupakan perilaku karyawan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
2. *Courtesy* (Menjaga Hubungan Baik) yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah *interpersonal*.
3. *Civic Virtue* (Perilaku Bijaksana) yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber – sumber yang dimiliki oleh organisasi).
4. *Conscientiousness* (Kehati-hatian/Kesadaran) yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.
5. *Sportsmanship* (Perilaku yang Sportif) yaitu Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan.

### **Keterlibatan Kerja**

Menurut Wibowo (2017) *Job Involvement* merupakan prosese partisipatif yang menggunakan masukan pekerja dan dimaksudkan meningkatkan komitmen pekerja untuk mencapai keberhasilan organisasi. Senada Menurut Brown dalam Noor (2016) mendefinisikan Keterlibatan Kerja merupakan dimana seseorang

karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menanggapi kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Keterlibatan kerja berkaitan erat dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja dan berkeinginan dalam berpartisipasi suatu tim ataupun kelompok kerja. Kimbal (2015). Menurut Robbins (2012), Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan dirinya semakin besar. Bentuk keterlibatan kerja diantaranya perawat menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya perawat yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah perawat yang kurang memihak kepada perusahaan dan perawat yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas dan hanya sedikit berpartisipasi dalam pekerjaan sehingga keterlibatan kerja menjadi tidak terpusat, Dusaw (2018).

Menurut Kanungo (1982) dalam Latifah (2018) Indikator Keterlibatan Kerja yaitu:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Mengutamakan Pekerjaan
3. Pekerjaan penting untuk harga diri

### **Kerangka Pemikir**

#### **Pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat**

Penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2017), Indriyani (2018), Nasution (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional dan kinerja memiliki hubungan dan saling terkait, Setiap individu dalam organisasi yang memiliki emosional baik cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

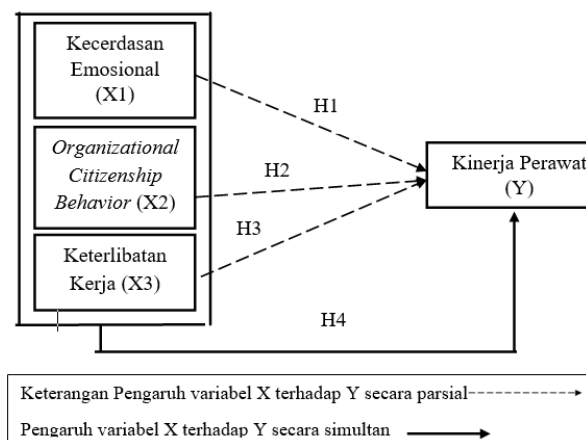
### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Perawat**

Penelitian yang dilakukan oleh Kimbal (2015), Agustin (2017), Wiwiek (2016), Chelagat (2015) dan Karavardar (2104) memperoleh hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya aktivitas menolong rekan kerja lain yang akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan dapat meningkatkan rekan kerja tersebut, Karyawan dapat saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kerjanya.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afriani (2017), Rum (2019), Dusauw (2016) bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan Muarif (2015), Afriani (2017) memperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan edaran kuesioner dengan skala likert. Kuesioner dibagikan pada bulan November 2020 Melalui *google form*. Berdasarkan data jumlah sampel karyawan yang berjumlah 142 perawat serta menggunakan margin of error sebesar 5% maka berdasarkan rumus slovin dapat di hitung besarnya sampel minimal adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{1+(142 \times 0.05^2)}$$

$$n = 104,79 = 105 \text{ (dibulatkan)}$$

Dengan demikian ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 105 responden sebagai sampel. Untuk mengantisipasi tidak kembalinya kuesioner dan rusaknya kuesioner, maka peneliti membagi kuesioner ke 115 responden pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang.

## **III. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk

*degree of freedom* (df) = n-2 (115 – 2 = 113), sehingga di dapatkan angka sebesar 0,1832.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Nomor Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,685	0,1832	Valid
2	0,795	0,1832	Valid
3	0,618	0,1832	Valid
4	0,712	0,1832	Valid
5	0,737	0,1832	Valid
6	0,674	0,1832	Valid
7	0,667	0,1832	Valid
8	0,547	0,1832	Valid

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Nomor Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,603	0,1832	Valid
2	0,670	0,1832	Valid
3	0,805	0,1832	Valid
4	0,805	0,1832	Valid
5	0,799	0,1832	Valid

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja

Nomor Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,453	0,1832	Valid
2	0,591	0,1832	Valid
3	0,724	0,1832	Valid
4	0,592	0,1832	Valid
5	0,727	0,1832	Valid
6	0,565	0,1832	Valid

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat

Nomor Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,738	0,1832	Valid
2	0,710	0,1832	Valid
3	0,779	0,1832	Valid
4	0,801	0,1832	Valid
5	0,746	0,1832	Valid
6	0,814	0,1832	Valid

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas didapat semua variabel nilai r hitung > r tabel, Hasil pengujian tersebut menunjukkan instrumen penelitian variabel valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran kesetabilan dan konsistensi kuisisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Teknik pengukuran yang digunakan adalah dengan metode *Cronbach Alpha* > 0,60. (Sujarweni, 2015).

Tabel 5. Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,825	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,785	0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,695	0,60	Reliabel
Kinerja Perawat	0,855	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Berdasarkan uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pernyataan kuisisioner disetiap variabel dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,32055608
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		,082
Negative		-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		1,200
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,112

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *asymptotic sig* dalam tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,112 dapat disimpulkan bahwa data *unstandardized residual* telah terdistribusi normal, karena nilai tersebut > 0,05.

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yang dapat mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas. Apabila nilai VIF  $\geq 10$  atau nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikoloneritas

Collinerity Statistics			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,448	2,233	Bebas Multikoloneritas
Organizational Citizenship Behavior	0,481	2,081	Bebas Multikoloneritas
Keterlibatan Kerja	0,669	1,495	Bebas Multikoloneritas

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF  $\geq 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residualnya tetap maka disebut homoskedastisitas, tetapi jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan tabel hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,352	0,253		1,389	0,168
1 Kecerdasan Emosional	0,076	0,080	0,134	0,951	0,343
1 OCB	-0,088	0,073	-0,163	-1,202	0,232
1 Keterlibatan Kerja	-0,013	0,068	-0,023	-,197	0,844

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai sig < 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam model regresi.

**Analisis Data**

**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat, dapat dilakukan dengan uji regresi berganda.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1,467	0,401		
1 Kecerdasan Emosional	0,273	0,126	0,252	



OCB	0,306	0,116	0,296
Keterlibatan Kerja	0,117	0,107	0,104

a. Dependent Variabel: Kinerja Perawat

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Berdasarkan uji regresi linear berganda di dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,467 + 0,273 X_1 + 0,328 X_2 + 0,117 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

$\alpha$  = Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai sebesar 1,467 menyatakan bahwa kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja bernilai nol atau tidak ada perubahan maka kinerja perawat sebesar 1,467 satuan.

$\beta_1$  = 0,273, Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai sebesar 0,273 bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja perawat meningkat sebesar 0,273 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_2$  = 0,306, Nilai koefisien regresi *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai sebesar 0,306 bahwa setiap peningkatan *organizational citizenship behavior* sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja perawat meningkat sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_3$  = 0,117, Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,117 bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja perawat

meningkat sebesar 0,117 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda ditemukan hasil variabel paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai Beta sebesar 0,306, kemudian diikuti variabel Kecerdasan Emosional dengan nilai Beta 0,273, dan Variabel Keterlibatan Kerja dengan nilai Beta 0,117.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat dapat dilihat melalui *adjusted R square*. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,573	0,328	0,310	0,32486

Predictors: Kecerdasan Emosional, OCB, Keterlibatan Kerja

Sumber : data diolah SPSS (2019). Lampiran 12

Berdasarkan Tabel 7.1 dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,310 atau 31,0 %, hal ini berarti variabel kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 31,0%, sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior*, keterlibatan kerja) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja perawat). Hipotesis diterima jika taraf signifikan  $< 0,05$  dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan  $> 0,05$ .

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,467	0,401		3,659	0,000
Kecerdasan Emosional	0,273	0,126	0,252	2,166	0,032
OCB	0,306	0,116	0,296	2,641	0,009
Keterlibatan Kerja	0,117	0,107	0,104	1,095	0,276

Dependent Variabel: Kinerja Perawat

Sumber : data diolah SPSS (2019). Lampiran 13a

1) Hipotesis Pertama

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kecerdasan emosional menunjukkan t hitung sebesar 2,166 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,658 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,032. Karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,166 > 1,658$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 **diterima**.

2) Hipotesis kedua

Variabel variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan t hitung sebesar 2,641 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,658 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,009. Karena nilai signifikan  $< 0,05$

dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,641 > 1,658$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 **diterima**.

3) Hipotesis ketiga

Variabel keterlibatan kerja menunjukkan t hitung sebesar 1,095 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,658 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,276. Karena nilai signifikan  $> 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,095 < 1,658$ ) berarti  $H_0$  diterima dan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 **ditolak**.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Kimbal (2015), Agustin (2017), Wiwiek (2016), Chelagat (2015) memperoleh hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriani (2017), Rum (2019), Dusauw (2016) bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F**

Untuk menguji secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat digunakan uji F.

Tabel 12. Uji Simultan ( Uji F )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5,717	3	1,906	18,058	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	11,714	111	0,106		
	Total	17,431	114			

---

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**Saran**

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, OCB, Keterlibatan Kerja

**a. Bagi Perusahaan**

Sumber: data diolah SPSS (2019)

---

Diharapkan Rumah Sakit Umum Daerah Majenang memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional perawat, *Organizational Citizenship Behavior*, dan pemahaman tentang keterlibatan kerja pada perawat dengan melakukan pelatihan ESQ (*Emotional Spritual Quotient*) adalah salah satu lembaga pelatihan sumber daya manusia terbesar di Indonesia yang bertujuan untuk membentuk karakter melalui penggabungan 3 potensi manusia yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual. Sehingga perawat yang tidak pandai secara intelektual maupun spiritual tetapi mampu mengatur emosi diri.

Dari tabel ANOVA terlihat bahwa pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Nilai F sebesar 18,058 dengan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$  maka diperoleh *degree of freedom*:  $\alpha$ , (k-1), (n-k) atau 0,05 (4-1) (115-4) diperoleh F tabel adalah sebesar 2,69 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (18,058 > 2,69). Hal ini berarti hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat diterima.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang, sehingga diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang, *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang, akan tetapi keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang. Sedangkan secara simultan kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang.

##### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang dihasilkan kecil yaitu sebesar 0,310 atau 31,0 %, hal ini berarti variabel kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga untuk peneliti selanjutnya dimungkinkan menambah atau mengeksplorasi variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Juliansyah. (2017). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Kencana. Jakarta.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Keenam belas.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Buku

- 1, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta; Pustaka Baru Pers.
- Titisari Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan*: Jakarta. Mitra wacana Media.
- Wibowo, (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman. (2018). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Artikel Jurnal**
- Amelia C., Dusauw, Lengkong & Sendow. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Emba Vol.4 No.5*.
- Bernard Rum, Sendow & Merinda Pandowo. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba Vol.7 No.1*.
- Desty Sesiana Indriyani & Hamidah Nayati Utami. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 59 No.1*.
- Eka Suhartini & Nur Anisa. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen dan Inspirasi Vol.4 No.1 ISSN 2442-4951*.
- Erika Yulia Agustin, Untung Sriwidodo dan Supriyitno. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan PT Metropolitan Retaimart Solo Baru. *Jurnal Ekonomi Kewirausahaan Vol. 17 No.1*.
- Fitri Afriani. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Padakaryawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP Vol. 4 No. 1 –Februari 2017*.
- Karavardar, G., (2014), Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance And Job Embeddedness: A Research On The Fastfood Industry In Istambul. *International Journal Of Business And Management, Vol. 9, No. 4, pp. 131-139*.
- Kimbal, Sendow & Adare. (2015). Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Emba Vol.3 No.2*.
- Latifah & Efendy. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Keterlibatan kerja Dan Gaya Kepemimpinan

Transformasional Terhadap kinerja karyawan Sinokor Merchant Marine Co.,Ltd. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.14, No.1.*

Muarif, Tewal & sendow. (2015). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal Emba Vol.3 No.3.*

Romantik Citra Impiansi dan Hermin Endratno. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Kantor Pelayanan Publik Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi : Vol 14 No 2. DOI: 10.30595/medek.v14i2.1294*

Triana Fitriastuti. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 2.*

Sinaga dan Nasution. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rsud Sultan Sulaiman Sei Rampah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis ISSN:19787057E-ISSN: 2527-306X.*

Wiwiek Harwiki. (2018). *The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitmen,*

*Organizational Citizenship Behavior and Employee Perfomence in women Cooperatives.* Surabaya.

#### **Internet**

Undang - Undang RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Data dan Informasi Kesehatan Indonesia 2018 (Internet). Jakarta. Tersedia Dalam ([www.depkes.go.id.data informasi kesehatan 2018](http://www.depkes.go.id/data_informasi_kesehatan_2018)). (Accessed September 2018).