

The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Prasetya Bunda Hospital Tasikmalaya

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Amzan Nur Alamsyah¹⁾; Rita Tri Yusnita²⁾; Mila Karmila³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: ¹⁾ amzannurap16@gmail.com; ²⁾ ritatri@unper.ac.id; ³⁾ milaakparsil@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Mei 2023]

Revised [31 Mei 2023]

Accepted [06 Juni 2023]

KEYWORDS

Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan metode survey. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional termasuk kategori sangat baik, komitmen organisasi termasuk kategori baik, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk kategori baik. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the description of emotional intelligence, organizational commitment, and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) at Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital. The effect of emotional intelligence and organizational commitment simultaneously on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) of Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital. The effect of emotional intelligence partially on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital. Partial influence of organizational commitment to *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) of Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital. This research includes quantitative research in the sense that in this study it uses numbers, starting from data collection to interpreting data with statistical tests. The data collection technique used was a survey regression tests. The results showed that emotional intelligence was in the very good category, organizational commitment was in the good category, and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) among Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital employees was in the good category. There is a significant simultaneous influence of emotional intelligence and organizational commitment to *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) on Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital employees. There is a partial significant effect of emotional intelligence on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) in Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital employees. There is a partial significant effect of organizational commitment to *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) on Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital employees.

PENDAHULUAN

Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi karyawan pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi yang dimana akan menghasilkan *output* sumber daya manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan- aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Karyawan akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa

menginginkan suatu imbalan yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimana hal ini sama seperti yang disebutkan oleh Robbins dan Judge (dalam Ratnaningsih, 2016: 142). Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah kecerdasan emosional komitmen organisasi.

Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan, yang salah satu usahanya adalah pelayanan kepada pasien, perusahaan tentu membutuhkan usaha yang keras untuk dapat bersaing dengan pihak lain, dimana perusahaan harus mampu menjaga citra baik dimata konsumen dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya yang berkompeten dan memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi agar mampu bekerja maksimal dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat menghadapi persaingan layanan jasa kesehatan.

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Medis Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

No	Unsur yang Dinilai	Nilai Angka	Ket
1	Kesetiaan	89	Baik
2	Prestasi kerja	80	Baik
3	Tanggung jawab	80	Baik
4	Ketaatan	76	Cukup Baik
5	Kejujuran	75	Cukup Baik
6	Prakarsa	79	Baik
7	Kepemimpinan	77	Baik
8	Kerjasama	79	Baik
9	Kedisiplinan	79	Baik
10	Kepribadian	79	Baik
Nilai Rata-Rata		79,3	Baik

Sumber: Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Berdasarkan tabel penilaian kinerja diatas menunjukkan kinerja pegawai pada tahun 2021 masih harus ditingkatkan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian pimpinan yaitu aspek ketaatan dan kejujuran yang masih rendah yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai tambah yang ditonjolkan dari seorang yang berjiwa OCB adalah sikap jujur, sopan, ramah, tanggung jawab dan ikhlas dalam menolong. Akibat dari aspek ketaatan dan kejujuran yang masih rendah pada pegawai menyebabkan tingkat OCB rendah seperti pegawai kurang dapat meningkatkan nilai ketaatan dalam diri, pegawai kurang mampu mengontrol emosi dan menerapkan kejujuran dan ketaatan disetiap tindakannya.

Hal ini sejalan hasil wawancara dengan Bagian Kepegawaian (HRD) menyatakan bahwa “sikap sukarela yang dimiliki oleh karyawan di Instansi ini belum dirasakan secara maksimal baik. Hal ini dapat menyebabkan OCB bagian medis dan kinerja instansi tidak meningkat”. Selanjutnya hasil observasi di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diketahui bahwa rata-rata karyawan hanya mementingkan diri sendiri, mereka terkadang enggan menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu pekerjaan orang lain yang *overload*, menjadi relawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.

Berdasarkan observasi langsung peneliti memperoleh informasi dan mendapatkan fenomena dalam hal kecerdasan emosional bahwa masih ada karyawan yang bersikap kurang ramah/sopan dalam bekerja, dan juga masih dijumpainya komunikasi yang belum efektif dalam bekerja. Fenomena komitmen organisasi yaitu karyawan memilih berhenti berkerja secara mendadak dan mencoba berkerja ditempat lain dengan alasan mencari pengalaman, keadaan tempat kerja yang kurang kondusif, maupun gaji yang kurang sepadang dengan kinerja. Berikut data *turnover* Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Tabel 2. Data Turnover Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Turnover
2018	200	12	20	192
2019	190	15	19	186
2020	198	18	23	193
2021	194	20	18	196
Rata-Rata				191,75

Sumber: Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Menurut tabel data *turnover* pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya pada tahun 2018 memiliki 192 karyawan. Terjadi pengurangan karyawan pada tahun 2019 menjadi 182. Pada tahun 2020 kembali penambahan karyawan dari tahun sebelumnya menjadi 193. Kemudian pada tahun 2021 karyawan bertambah dari tahun sebelumnya menjadi 196. Dapat disimpulkan dari tabel di atas, bahwa nilai *turnover* maksimal adalah 198 pada tahun 2021 nilai minimum terjadi pada tahun 2019 yaitu 186 dan untuk rata-rata 191,75.

Fenomena OCB pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Kepegawaian (HRD) Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya diperoleh pula gambaran bahwa para karyawan di waktu senggang tidak bersedia menolong rekan kerjanya yang membutuhkan bantuan, bahkan beberapa diantaranya merasa keberatan apabila disuruh oleh atasannya untuk melakukan pekerjaan yang bukan tugas dan perannya.

LANDASAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dalam Casmini (2016:20) Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan

Komitmen Organisasional

Menurut Sutrisno (2016:292) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Johns dalam Budihardjo (2016:98) Perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 51 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik *Sampling* Jenuh dimana teknik penentuan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:118).

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Langkah pertama yang dilakukan dalam pengujian data yaitu uji validitas dan reliabilitas data. Hasil pengujian yang dilakukan melalui SPSS versi 21, dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,52	0,2732	Valid
2	0,82	0,2732	Valid
3	0,68	0,2732	Valid
4	0,56	0,2732	Valid
5	0,85	0,2732	Valid
6	0,43	0,2732	Valid
7	0,68	0,2732	Valid
8	0,56	0,2732	Valid
9	0,85	0,2732	Valid
10	0,43	0,2732	Valid

Sumber : Olah Data

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,76	0,2732	Valid
2	0,43	0,2732	Valid
3	0,34	0,2732	Valid
4	0,43	0,2732	Valid
5	0,68	0,2732	Valid
6	0,49	0,2732	Valid

Sumber : Olah Data

Tabel 5. Pengujian Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,78	0,2732	Valid
2	0,35	0,2732	Valid
3	0,40	0,2732	Valid
4	0,40	0,2732	Valid
5	0,62	0,2732	Valid
6	0,53	0,2732	Valid
7	0,62	0,2732	Valid
8	0,53	0,2732	Valid
9	0,35	0,2732	Valid
10	0,40	0,2732	Valid

Sumber : Olah Data

Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,849	10

Sumber : Olah Data

Tabel 6. Variabel Komitmen Organisasi (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,793	6

Sumber : Olah Data

Tabel 7. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,803	10

Sumber : Olah Data

Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Dari output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 21 yang terlampir pada output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dimana nilai sign > (α) 0,05. Juga pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* terlihat data menyebar disekaryawanr garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kedua hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas, atau dapat dianggap berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengolahan SPSS versi 21 pada Tabel *tolerance* menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional 0,376 > 0,10 dan Komitmen Organisasi 0,376 > 0,10. Selain itu pada kolom VIF *Kecerdasan Emosional* 2,662 < 10 dan Komitmen Organisasi 2,662 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar Scatterplot dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Dari hasil pengujian SPSS versi 21 pada kolom Durbin-Watson (lampiran 4) terdapat nilai sebesar 1,432 dalam artian lain angka D-W berada diantara -2 sampai +2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, maka uji autokorelasi terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik sehingga selanjutnya dapat dilakukan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Secara Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan program SPSS versi 21 dari Tabel output SPSS pada Tabel *coefficients*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,152 + 0,281X_1 + 0,768X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) memberikan kontribusi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), yang berarti bahwa kontribusi dari Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya memiliki kriteria positif (karena bertanda +) yaitu sebesar 0,281 untuk setiap kenaikan Kecerdasan Emosional dan 0,768 untuk setiap kenaikan Komitmen Organisasi pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Sedangkan nilai koefisien korelasi (r) dari hasil perhitungan pada Tabel *model summary* diperoleh nilai sebesar 0,927 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, dapat menggunakan koefisien determinasi (*square / r²*) atau menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari output SPSS pada Tabel *model summary*. Dari Tabel *model summary* diperoleh angka R *square* sebesar 0,859. R *square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar R *square* maka akan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Dari perhitungan didapat R *square* 0,859 atau 85,9%, hal ini berarti Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Semakin bagus Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 85,9\% = 14,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ciri pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya secara simultan dilakukan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 pada Tabel ANOVA diketahui Fhitung adalah sebesar 145,739 sedangkan FTabel sebesar 3,27 atau sig ($0,000^a$) \leq alpha (α) (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan ternyata Fhitung lebih besar dari FTabel (Fhitung > FTabel) atau $145,739 > 3,27$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternative* (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis *alternative* (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan pada Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara simultan

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Artinya jika Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi mengalami kenaikan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan naik, dan sebaliknya jika Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi mengalami penurunan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan turun.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan Emosional (X_1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0,592 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Kecerdasan Emosional (X_1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Kecerdasan Emosional (X_1) meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Maka besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara parsial adalah sebesar 35,04% [$K_d = (0,592)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar 3,824 > t Tabel 1,692 atau sig (0,000) \geq alpha (α) (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Artinya Kecerdasan Emosional membantu tercapainya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Penyebab Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yaitu karena Kecerdasan Emosional menjadi pendorong yang ada untuk karyawan dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu Kecerdasan Emosional dari perusahaan menjadi Komitmen Organisasi yang diharapkan oleh karyawan untuk hasil yang optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasional Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara Komitmen Organisasi (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0,599 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Komitmen Organisasi (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Komitmen Organisasi (X_2) akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Maka besar pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara parsial adalah sebesar 35,88% [$K_d = (0,599)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar 7,177 > tTabel 1,692 atau sig (0,000) \leq alpha (α) (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Artinya Komitmen Organisasi sangat membantu tercapainya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Penyebab Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yaitu karena Komitmen Organisasi yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional termasuk kategori sangat baik, Komitmen Organisasi termasuk kategori baik, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk kategori baik.

2. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah pada indikator kecerdasan emosional yaitu mengenai pernyataan bahwa “Karyawan mampu berkomunikasi yang efektif dalam bekerja dan Karyawan merasakan kepedulian yang tinggi dari perusahaan” disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antar karyawan dan kepedulian perusahaan terhadap karyawan.
2. Berdasarkan skor terendah pada indikator komitmen organisasi yaitu mengenai pernyataan bahwa “Karyawan merasa bekerja di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya lebih baik dibandingkan rumah sakit lainnya”. Pentingnya Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya meningkatkan kualitas rumah sakit untuk meyakinkan karyawan bahwa Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya lebih baik dibandingkan rumah sakit lain.
3. Berdasarkan skor terendah pada indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu mengenai pernyataan bahwa “Karyawan selalu siap segera apabila dibutuhkan berhubungan masalah pekerjaan dan selalu membaca dan mematuhi pengumuman di lingkungan pekerjaan” disarankan untuk meningkatkan kesiapan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan mensosialisasikan peraturan yang berlaku pada perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi usaha sejenis maupun lainnya.
5. Pengaruh yang paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yaitu Komitmen Organisasi, sehingga Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya disarankan meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Budihardjo. 2016. Mengenal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Forum Manajemen Prasetya Mulya* Tahun ke-XVIII, No 82 April 2014
- Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoffman, et al. 2017. *Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 92. 555-566
- Khalid, S & Ali, H. 2016. *The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study*. *International Journal Of Management and Entrepreneurship*, 1(1):30-40
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Nilasari, I & Sri, W. 2016. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Notoatmodjo, S. 2016. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purba, Debora Eflina, dan Seniati. 2016. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Makara Sosial Humaniora* Vol 8 No 3 halaman 105-111
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- S Soedibjo, 2016. *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wijayanti. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.