

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **A. 1. Gambaran Subyek dan Obyek Penelitian**

##### **A. 1. 1. Profil Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul**

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul adalah sebuah Rumah Sakit swasta yang sedang berkembang, yang terletak di Jalan Jendral Sudirman 104 Bantul 55711. Berawal dari sebuah Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin (BP/RB) yang didirikan tahun 1966 oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Bantul, kemudian pada tanggal 21 Agustus 1995 menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak. Pada tahun 2001 Rumah sakit ini telah resmi menjadi Rumah Sakit Umum Type C dengan jumlah tempat tidur sebanyak 104. Sesuai dengan SK Ka DINKES Kab. Bantul No 445/4318/2001 tanggal 01 November 2003 – 01 November 2008 Rumah Sakit PKU Bantul mendapat ijin operasional, dan sampai saat ini mempunyai 127 tempat tidur, mempunyai karyawan tetap sebanyak 278 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 124 orang. Karyawan tetap di RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah karyawan yang sudah melewati masa kerja 2 tahun.

##### **A. 1. 2. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul**

Berdasarkan data kepegawaian per Juni 2012, jumlah sumber daya manusia RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah :

**Tabel 2. Ketenagaan di RSUD Muhammadiyah Bantul**

No.	Kualifikasi	Jumlah
1.	Dokter Umum	14
2.	Dokter Spesialis	50
3.	Dokter Gigi	5
4.	Perawat dan Bidan	204
5.	Asisten Perawat	12
6.	Penunjang Medik	
	- Apoteker	4
	- Asisten apoteker	19
	- Analisis kesehatan	12
	- Ahli gizi	1
	- Ahli madya gizi	3
	- Pengolah	9
	- Penyaji	10
	- Radiologi	8
	- Fisioterapi	5
	- Rekam Medis	17
7.	Umum	75
8.	PSDI	3
9.	Diklat	1
10.	Bina ruhani	5
11.	Kesekretariatan	4
12.	Mutu	1
13.	PPI	1

Sumber : Profil RSUD Muhammadiyah Bantul

Menurut data tabel diatas menunjukkan bahwa ketenagaan perawat jumlahnya lebih banyak dan mendominasi dibandingkan dengan ketenagaan lainnya di RSUD Muhammadiyah Bantul. Hal ini menunjukkan bahwa seorang perawat merupakan suatu profesi yang sangat penting dan dibutuhkan oleh rumah sakit karena dapat mempengaruhi sistem pelayanan di rumah sakit tersebut.

### A. 1. 3. Gambaran Subyek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada seluruh perawat tetap di RSUD Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 103 perawat, dengan kriteria perawat tetap dan pendidikan minimal Diploma III Keperawatan. Dari 103 orang perawat ada yang tidak masuk dalam sampel penelitian yaitu 2 orang perawat cuti. Deskripsi responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan lama kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul.

Berikut adalah proporsi jumlah sampel untuk masing-masing ruang perawatan :

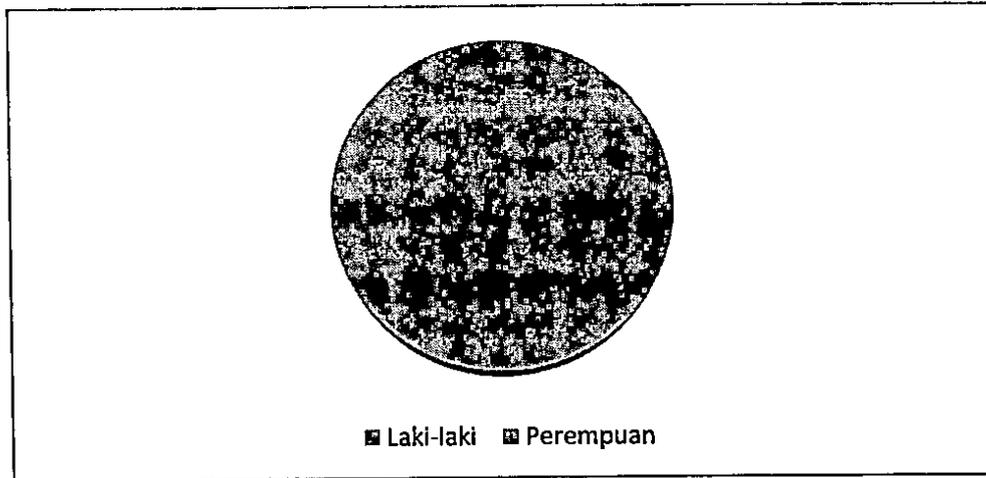
**Tabel 3. Proporsi Jumlah Sampel**

NO	Nama Ruang Perawatan	Jumlah Sampel (orang)
1.	Bangsal An Nisaa	8
2.	Bangsal Al Fath	6
3.	Bangsal Al Kahfi	10
4.	Bangsal Al Kautsar	3
5.	Bangsal Ar Rahman	10
6.	Bangsal Al Insan	8
7.	Bangsal An Nuur	10
8.	Bangsal Al Araf	11
9.	<i>Intensive Care Unit (ICU)</i>	9
10.	Instalasi Gawat Darurat (IGD)	11
11.	Kamar Operasi (OK)	8
12.	Unit Rawat Jalan (Poli)	7
13.	Manajemen	2

Sumber : Profil RSUD Muhammadiyah Bantul

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden disajikan dalam diagram berikut ini :

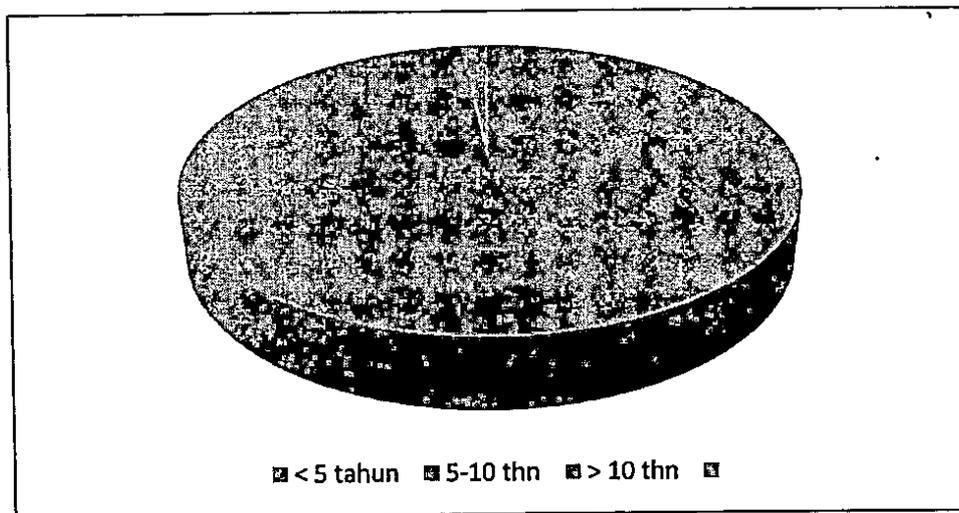
- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar diagram berikut :



Gambar 2. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
 Berdasarkan gambar tersebut diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD Muhammadiyah Bantul yaitu sebanyak 23 orang (22.8%) adalah laki-laki dan sebanyak 78 orang (77.2%) adalah perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada diagram berikut ini :



Gambar 3. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan gambar diatas diketahui responden berdasarkan lama kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul, yaitu sebanyak 38 orang (37.6%) sudah bekerja selama <5 tahun, sebanyak 47 orang (46.5%) bekerja selama 5-10 tahun dan sebanyak 16 orang (15.8%) sudah bekerja selama > 5 tahun.

## **A. 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

### **A. 2. 1. Hasil Uji Validitas Variabel Instrumen**

#### **A. 2. 1. 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosi**

Kuesioner penelitian variabel kecerdasan emosi terdiri atas 28 (dua puluh delapan) item. Hasil uji validitas instrument kecerdasan emosi dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel yaitu > 0.3.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosi

Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas Product Moment	Keterangan
Butir 1	0.536	Valid
Butir 2	0.331	Valid
Butir 3	0.551	Valid
Butir 4	0.440	Valid
Butir 5	0.510	Valid
<b>Butir 6</b>	<b>-0.045</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 7	0.396	Valid
Butir 8	0.528	Valid
Butir 9	0.572	Valid
Butir 10	0.529	Valid
Butir 11	0.309	Vallid
Butir 12	0.693	.Valid
Butir 13	0.328	Valid
Butir 14	0.545	Valid
<b>Butir 15</b>	<b>0.040</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 16	0.609	Valid
Butir 17	0.458	Valid
Butir 18	0.644	Valid
Butir 19	0.450	Valid
Butir 20	0.573	Valid
Butir 21	0.373	Valid
<b>Butir 22</b>	<b>-0.027</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 23	0.474	Valid
Butir 24	0.440	Vallid
Butir 25	0.523	Valid
Butir 26	0.449	Valid
Butir 27	0.528	Valid
<b>Butir 28</b>	<b>-0.095</b>	<b>Tidak Valid</b>

Sumber :Data Primer diolah 2012

Diperoleh hasil uji validitas bahwa ada 4 item butir pertanyaan yang tidak valid dikarenakan nilai r hitung < 0.3 yaitu no 6, 15, 22, dan 28. Item pertanyaan yang tidak valid tidak dipergunakan dalam penelitian sesungguhnya karena menurut uji validitas yang dilakukan menyatakan tidak valid. Maka diperoleh ada 24 (dua puluh empat) item pertanyaan kuesioner kecerdasan emosi yang dikatakan valid dan dipergunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Nilai rxy dari 24

item pertanyaan kuesioner kecerdasan emosi bergerak dari yang terkecil 0.309 sampai dengan 0.693. Uji validitas ini dilaksanakan bersamaan pada saat penelitian dan menggunakan 30 responden di RSUD Muhammadiyah Bantul.

#### A. 2. 1. 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Kuesioner penelitian variabel komitmen organisasi terdiri atas 15 (lima belas) item butir pertanyaan. Hasil uji validitas instrument menunjukkan bahwa seluruh item butir pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung dari 15 item pertanyaan bergerak dari yang terkecil 0.398 sampai dengan 0.773.

**Tabel 5. Hasil Uji validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas Product Moment	Keterangan
Butir 1	0.649	Valid
Butir 2	0.741	Valid
Butir 3	0.741	Valid
Butir 4	0.721	Valid
Butir 5	0.594	Valid
Butir 6	0.773	Valid
Butir 7	0.427	Valid
Butir 8	0.470	Valid
Butir 9	0.621	Valid
Butir 10	0.419	Valid
Butir 11	0.771	Valid
Butir 12	0.550	Valid
Butir 13	0.422	Valid
Butir 14	0.398	Valid
Butir 15	0.501	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2012

Uji validitas untuk kuesioner komitmen organisasi dinyatakan valid pada seluruh item pertanyaan karena nilai  $r$  hitung  $>$  0.3 dan layak digunakan untuk pengambilan data pada penelitian yang sebenarnya. Uji validitas dilaksanakan

bersamaan pada saat penelitian dan menggunakan 30 responden di RSUD Muhammadiyah Bantul.

#### A. 2. 1. 3. Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kuesioner penelitian variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) terdiri atas 21 (dua puluh satu) item pertanyaan. Dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $>$  0.3. Dari hasil uji validitas diperoleh 2 (dua) item pertanyaan dikatakan tidak valid karena nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel yaitu no 3 dan 14.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel OCB**

Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas Product Moment	Keterangan
Butir 1	0.355	Valid
Butir 2	0.385	Valid
<b>Butir 3</b>	<b>-0.082</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 4	0.519	Valid
Butir 5	0.488	Valid
Butir 6	0.525	Valid
Butir 7	0.466	Valid
Butir 8	0.624	Valid
Butir 9	0.446	Valid
Butir 10	0.366	Valid
Butir 11	0.445	Valid
Butir 12	0.376	Valid
Butir 13	0.428	Valid
<b>Butir 14</b>	<b>-0.103</b>	<b>Tidak Valid</b>
Butir 15	0.429	Valid
Butir 16	0.691	Valid
Butir 17	0.623	Valid
Butir 18	0.544	Valid
Butir 19	0.472	Valid
Butir 20	0.467	Valid
Butir 21	0.575	Valid

Sumber : Data primer diolah 2012

Item pertanyaan yang tidak valid tidak dipergunakan dalam penelitian sebenarnya karena nilai  $r$  hitung  $<$  0.3. Maka yang dikatakan valid dan dapat

dipergunakan untuk penelitian yaitu ada 19 (Sembilan belas) butir pertanyaan. Nilai r tabel dari 19 item pertanyaan pada kuesioner variabel komitmen organisasi bergerak dari yang terkecil 0.355 sampai dengan 0.691. Uji validitas ini dilaksanakan bersamaan pada saat penelitian dan menggunakan responden di RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

### A. 2. 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pertanyaan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan Emosi	0.870	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.889	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0.819	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2012

Harga kritik untuk indeks reliabilitas instrumen adalah 0,7 artinya suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisiensi Alpha sekurang-kurangnya 0,7. Maka dapat dinyatakan bahwa instrument untuk menilai variabel kecerdasan emosi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah reliabel. Uji reliabilitas dilaksanakan bersamaan pada saat penelitian dan menggunakan 30 responden di RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

### A. 3. Gambaran Kondisi Awal

Kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Disini peneliti akan meneliti bagaimana kecerdasan emosi dan komitmen organisasi perawat terhadap rumah sakit dan apakah ada pengaruh terhadap OCB.

Seluruh perawat yang bekerja dalam lingkungan RSUD PKU Muhammadiyah sebelumnya sudah melakukan tes kecerdasan emosi, tes dilakukan pada saat penerimaan karyawan sehingga sudah dapat diketahui tingkat kecerdasan emosi setiap karyawan. Tetapi tingkat kecerdasan emosi setiap individu bisa berubah-ubah, hal ini bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, hubungan interaksi antar karyawan, faktor lingkungan pekerjaan baik eksternal maupun internal. Seseorang karena masa kerjanya sudah cukup lama bisa menurun atau meningkat tingkat kecerdasan emosinya. Karena tingkat kecerdasan emosi yang menurun dapat mempengaruhi sistem yang ada di dalamnya, seperti hubungan komunikasi antar perawat, hubungan komunikasi dengan pasien maupun komunikasi dengan pihak atasan. Dalam sistem kerja perawat di semua unit memerlukan kerjasama dan komunikasi yang baik antar perawat, karena pekerjaan mereka saling berpengaruh satu samalain, karena tugas perawat mempengaruhi sistem kerja di dalamnya termasuk pasien, dokter, kualitas pelayanan.

Loyalitas perawat-perawat terhadap RSUD PKU Muhammadiyah masih cukup tinggi, alasan yang sering muncul pada saat perawat tersebut mengundurkan diri yaitu karena mengikuti suami yang dinas keluar kota. Dalam hal ini, pihak

rumah sakit pun tidak bisa mencegahnya karena alasan ini menyangkut persoalan secara individu. Beberapa kali pihak RSUD Muhammadiyah Bantul juga memberikan sanksi dengan meminta pengunduran diri karyawan yang telah mendaftar CPNS maupun diterima sebagai PNS dengan alasan untuk menjaga stabilitas kerja. Hal ini dimaksudkan agar sistem kerja di lingkungan RSUD Muhammadiyah Bantul lebih kondusif dan karyawan dapat terfokus dengan satu pekerjaan dan tidak terbagi-bagi.

Pihak RSUD Muhammadiyah Bantul sudah mempunyai program-program dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja perawat dan mutu pelayanan rumah sakit. Program *Family Gathering*, pelatihan-pelatihan, penghargaan bagi karyawan teladan adalah beberapa program yang telah dilakukan oleh pihak rumah sakit. Konflik-konflik yang bisa diselesaikan di dalam internal (bangsal, ICU, UGD, poli dan kamar operasi) tidak dilaporkan kepada pihak manajemen.

Tingkat OCB diharapkan dapat muncul di dalam setiap individu, karena sistem kerja perawat memerlukan kondisi yang lingkungan yang baik dan dapat melakukan fungsinya, baik fungsinya sebagai perawat yang membantu dokter, fungsi tindakan perawat berdasar pada kerjasama dengan tim kesehatan yang lain.

#### **A. 4. Hasil Analisis Data**

##### **A. 4. 1. Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi dan OCB**

Hasil analisis data untuk variabel kecerdasan emosi, komitmen organisasi dan OCB dikategorikan dalam tiga kelompok yaitu baik, cukup dan kurang.

Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai mean dan standar deviasi (SD) pada nilai data tabulasi data penelitian. Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Kategori Data**

Kategori	Kriteria
Baik	$X \geq M + SD$
Cukup	$M - SD \leq X < M + SD$
Kurang	$X \leq M - SD$

Sumber : Data primer diolah 2012

Dari hasil pengumpulan data pada 71 responden, didapatkan nilai mean dan standar deviasi tiap variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Kecerdasan Emosi	44.00	115.00	91.42	12.37
Komitmen Organisasi	46.00	75.00	59.12	6.36
OCB	50.00	91.00	75.17	7.27

Sumber : Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan tabel, maka diperoleh nilai mean untuk variabel kecerdasan emosi sebesar 91.42 dengan nilai standart deviasi (SD) sebesar 12.37, ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi perawat RSUD Muhammadiyah Bantul baik karena nilai minimumnya adalah 44.00. Komitmen organisasi mempunyai nilai mean 59.12 dengan nilai SD sebesar 6.36, maka perawat RSUD Muhammadiyah Bantul mempunyai komitmen organisasi yang baik karena nilai minimumnya sebesar 46.00. Nilai mean untuk OCB sebesar 75.17 dengan nilai SD sebesar 7.27, menunjukkan bahwa tingkat OCB perawat baik karena nilai minimum dari OCB yaitu 50.00. Kemudian dapat disajikan distribusi tiap-tiap

variabel berdasarkan frekuensi dan presentase yang dinilai dari 71 responden dalam tabel berikut ini :

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi dan Presentase Variabel Penelitian**

Kategori	Kecerdasan Emosi		Komitmen Organisasi		OCB	
	Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
Baik	70	69.3	80	79.2	79	78.2
Cukup	30	29.7	21	20.8	22	21.8
Kurang	1	1.0	-	-	-	-

Sumber : Data Primer Diolah 2012.

Berdasarkan tabel, maka dapat terlihat bahwa variabel kecerdasan emosi, komitmen organisasi dan OCB semua termasuk pada kategori baik, yang dapat dilihat dari hasil frekuensi dan persentase tertinggi, yaitu secara berurutan sebesar 70 (69.3%), 80 (79.2%) dan 79 (78.2%).

**Tabel 11. Distribusi Dimensi Variabel Kecerdasan Emosi**

Dimensi Variabel	N	Mean	Standar Deviasi
Kesadaran Diri	101	15.62	1.74
Kendali Diri	101	14.97	2.42
Motivasi Diri	101	23.06	3.71
Empati	101	15.65	2.21
Kecakapan Sosial	101	22.10	3.87

Sumber : Data Primer Diolah 2012

Menurut Goleman (2004) tentang 5 aspek kecerdasan emosi, menurut tabel diatas diperoleh bahwa aspek tertinggi yaitu aspek motivasi diri dengan nilai mean 23.06 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.71 yang diambil dari 101 sampel.

**Tabel 12. Distribusi Dimensi Variabel Komitmen Organisasi**

Dimensi Variabel	N	Mean	Standar Deviasi
<i>Affective</i>	101	16.49	1.90
<i>Continuance</i>	101	18.27	2.57
<i>Normative</i>	101	24.35	2.75

Sumber : Data Primer diolah 2012

Pada tabel 12 diperoleh hasil bahwa dimensi variabel komitmen organisasi perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul yang tertinggi yaitu *Normative Commitment* dengan nilai mean sebesar 24.35 dan standar deviasi sebesar 2.75 dari 101 sampel penelitian.

**Tabel 13. Distribusi Dimensi Variabel Organizational Citizenship Behavior**

Dimensi Variabel	N	Mean	Standar Deviasi
<i>Altruism</i>	101	16.05	1.73
<i>Courtesy</i>	101	17.36	1.82
<i>Sportmanship</i>	101	13.30	2.98
<i>Conscientiousness</i>	101	20.52	2.60
<i>Civic Virtue</i>	101	7.92	1.24

Sumber : Data Primer diolah 2012

Pada tabel 13 diperoleh hasil bahwa dimensi variabel OCB paling tinggi pada perawat RSUD PKU Muhammadiyah Bantul yaitu *Conscientiousness* dengan nilai mean sebesar 20.52 dan nilai standar deviasi sebesar 2.60 dengan sampel penelitian 101 orang.

#### A. 4. 2. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan analisis terhadap data penelitian yang didapat agar dapat diketahui kesesuaiannya dengan uji regresi, peneliti melakukan uji normalitas terhadap hasil dari setiap variabel guna mengetahui apakah data variabel penelitian telah terdistribusi secara normal atau

tidak. Jika  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal dan sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka sebaran dinyatakan tidak normal. Metode statistik yang digunakan untuk menguji normalitas sebaran adalah *One sample test Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2001 : 83)

Hasil perhitungan normalitas pada penelitian ini dengan Kolmogorov-Smirnov Test didapatkan bahwa nilai signifikansi kecerdasan emosi yaitu 0.27, komitmen organisasi sebesar 0.06 dan nilai signifikansi OCB yaitu 0.63. Disimpulkan bahwa sebaran data variabel kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap OCB terdistribusi normal karena memiliki nilai  $p > 0,05$ .

#### A. 4. 3. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah hubungan antar masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F.

**Tabel 14. Hasil Uji Linieritas**

Hubungan	F hitung	<i>p</i>	Keterangan
X1 → Y	1.54	0.06	Linier
X2 → Y	1.44	0.11	Linier

Sumber : Data Primer Diolah 2012

Dari hasil uji linieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa antara kecerdasan emosi (X1) dengan OCB (Y) diperoleh nilai F hitung sebesar 1.54 dan nilai  $p$  0.06. Nilai signifikansi lebih besar 0.05 ( $p > 0.05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan secara linier antara kecerdasan emosi dan OCB.

Hasil uji linieritas antara komitmen organisasi (X2) dengan OCB (Y) diperoleh nilai F hitung sebesar 1.44 dan nilai  $p$  sebesar 0.11. Oleh karena nilai

signifikansi lebih besar 0.05 ( $p > 0.05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan secara linier antara komitmen organisasi dengan OCB.

#### A. 4. 4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel bebas (X) dengan satu variabel tergantung (Y). Variabel Y merupakan variabel tergantung (*dependent variable*) sedangkan  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$  merupakan variabel bebas (*independent variable*). Bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut

:

**Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan emosi	0.421	5.189	0.000	Ha diterima
Komitmen Organisasi	0.383	4.717	0.000	Ha diterima
Konstanta = 26.683				
Adjusted R Square ( $R^2$ ) = 0.432				
F hitung = 39.097				
Sig = 0.000				

Sumber : Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan tabel 15 persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.421 X_1 + 0.383 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka jika nilai  $X_1$ , dan  $X_2$  sama dengan nol, maka nilai Y adalah sebesar 26.683. Jika nilai  $X_1$  naik sebesar satu satuan dan  $X_2$  dalam keadaan konstan, maka nilai Y akan naik sebesar 0.421

satuan. Jika nilai  $X_2$  naik sebesar satu satuan dan  $X_1$  dalam keadaan konstan, maka nilai  $Y$  akan naik sebesar 0.383 satuan.

#### A. 4. 5. Uji t (t Test)

Uji t digunakan untuk menguji parameter secara parsial dari persamaan regresi. Apakah hasil perhitungan variabel-variabel bebas tersebut signifikan atau tidak secara individual. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 16. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t-hitung	Sig.
Kecerdasan Emosi	5.189	0.000
Komitmen Organisasi	4.717	0.000

##### a. Dependent Variabel : OCB

Sumber : Data Primer diolah 2012

- 1) Kecerdasan emosi ( $X_1$ ) diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.189 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ), artinya variabel kecerdasan emosi dapat menjelaskan OCB dan ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosi dengan OCB.
- 2) Komitmen organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.717 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ), artinya variabel komitmen organisasi dapat menjelaskan OCB dan ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB.

#### A. 4. 6. Uji F (F Test)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kecerdasan emosi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel OCB (Y) di RSUD Muhammadiyah Bantul. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Berikut adalah hasil perhitungan uji Anova :

**Tabel 17. Hasil Uji Anova**

Model	F-hitung	Sig
Regresi	39.097	0.000

**a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kecerdasan emosi**

**b. Dependent Variable : OCB**

Sumber : Data Primer diolah 2012

Hasil perhitungan uji Anova untuk variabel kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap OCB diperoleh hasil F hitung sebesar 39.097 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil 0.05 ( $p < 0.05$ ) maka hipotesis diterima. Maka model regresi dengan variabel kecerdasan emosi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosi dan komitmen organisasi dengan OCB.

#### A. 4. 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain,

koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X (Sugiharto, 2000).

**Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
1	0.432

**Predictors : (Constant), Komitmen organisasi, kecerdasan emosi**

Sumber : Data Primer Diolah 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk variabel kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 0.432, hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 43.2%. Sedangkan sisanya sebesar 56.8% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Jenis rancangan penelitian ini adalah *cross sectional*, yaitu penelitian yang mengukur hubungan atau pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam satu waktu dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data. Pengumpulan data menggunakan kuesioner ada beberapa kelemahan, diantaranya yaitu aspek psikologis dan aspek waktu. Aspek psikologis diantaranya yaitu kurang pemahaman responden terhadap pertanyaan yang sebelumnya peneliti sudah menjelaskan poin-poin setiap pertanyaan, selain itu kejujuran dan kebenaran dalam menjawab setiap pertanyaan. Di sini peneliti harus bisa menyakinkan bahwa setiap kuesioner yang diisi oleh responden dijamin kerahasiaan data pribadi

responden. Dari segi aspek waktu yaitu terlalu lamanya dalam pengisian kuesioner, diantaranya dikarenakan kinerja perawat yang banyak sehingga responden lupa untuk mengisi kuesioner. Selain itu, perawat mempunyai shift kerja pagi, siang dan malam sehingga terkadang tidak ada operan untuk pengisian kuesioner. Waktu yang diperlukan mulai penyebaran kuesioner sampai pengumpulan kuesioner secara menyeluruh yaitu 3 minggu.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel tingkat kecerdasan emosi dan komitmen organisasi. Hasil kategorisasi data hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat kecerdasan emosi dan komitmen organisasi termasuk kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosi perawat RSUD Muhammadiyah Bantul bagus, artinya setiap individu mampu mengenali dan mengelola emosi dalam diri sendiri dan orang lain serta dapat membina hubungan yang baik dengan perawat lainnya. Loyalitas para perawat RSUD Muhammadiyah sangat baik ini, hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat masa kerja yang rata-rata sudah bekerja selama > 5 tahun. Komitmen karyawan ini harus dipertahankan dengan cara pihak RSUD Muhammadiyah Bantul dapat memberikan suatu kepercayaan dan kenyamanan kepada seluruh perawat.

Kategorisasi data hasil penelitian untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu baik. Artinya setiap perawat RSUD Muhammadiyah Bantul melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan baik dan dengan sukarela membantu pekerjaan teman kerja yang belum terselesaikan. Artinya satu sama lain bisa bekerja sama dengan baik.

## **B. 1. Pengaruh Kecerdasan Emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri dan mengelola emosional yang baik di dalam diri sendiri dan di dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi terdiri dari 5 aspek yaitu kesadaran diri, kendali diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial (Goleman 2004). Menurut tingkatannya dibagi menjadi empat tingkat yaitu rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Dari hasil penelitian didapat bahwa kecerdasan emosi perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 69.3% (baik), artinya setiap perawat dapat mengelola emosi diri dan orang lain dengan baik dan dapat membina hubungan dengan perawat lain dengan baik. Hasil uji regresi analisis uji t didapatkan nilai sebesar 5.189 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi sangat berpengaruh terhadap OCB karena nilai  $p < 0,05$ . Semakin tinggi kecerdasan emosi perawat maka semakin baik OCB perawat. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Sulistiono (2011) yang mengemukakan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel kecerdasan emosi dengan OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 55,10%. Kecerdasan emosi mempunyai sumbangan terhadap tinggi rendahnya OCB yaitu sebesar 31.8% sedangkan sisanya sebesar 68.2 % dipengaruhi oleh variabel lain selain kecerdasan emosi. Tes kecerdasan emosi untuk menilai tingkat kecerdasan emosi sudah dilakukan pada saat penerimaan karyawan, sehingga kecerdasan emosi perawat dinilai baik. Kecerdasan emosi setiap individu dapat

berubah-ubah karena beberapa faktor yang mempengaruhi seperti umur, kepribadian, agama, masa kerja, status sosial, dan lain sebagainya, sehingga perlu dilakukan observasi internal berkaitan dengan kecerdasan emosi setelah dia bekerja dengan status baru sebagai perawat tetap. Hal ini dimaksudkan agar dapat menjadi tolak ukur dan evaluasi bagi pihak manajemen rumah sakit agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, karena kecerdasan emosi yang rendah dapat menurunkan kualitas kerja perawat dan dapat mempengaruhi kualitas kerja perawat yang lain maupun kualitas pelayanan di rumah sakit itu sendiri. Bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik (Harmoko, 2005), sehingga dapat meningkatkan OCB.

Menurut Goleman (2004). kecerdasan emosi terdiri dari 5 aspek yaitu kesadaran diri, kendali diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial. Dalam penelitian ini didapatkan aspek kecerdasan emosi yang paling tinggi adalah motivasi diri, dengan nilai mean sebesar 23.0693 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.71. Motivasi diri adalah individu yang memiliki motif yang tepat untuk memecahkan masalah, tidak terganggu oleh keadaan emosi yang dialaminya, dapat diterima secara obyektif oleh individu lain maupun lingkungan sosialnya dan tindakan tersebut berasal dari dalam dirinya tanpa disuruh orang lain. Hal tersebut menandakan bahwa perawat RSUD Muhammadiyah mempunyai karyawan yang berdedikasi tinggi, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak mencampur-campurkan antara masalah pribadi dengan pekerjaan. Bagi rumah sakit harus bisa mempertahankan aspek kecerdasan emosi ini agar tercipta suasana

kerja baik antara atasan, karyawan maupun konsumen. Terbukanya komunikasi antara perawat dengan atasan maupun rekan kerja sangat penting sehingga tercipta rasa nyaman dan bisa saling terbuka jika ada suatu masalah. Selain itu pihak rumah sakit sudah melakukan langkah awal yang benar untuk mengadakan tes kecerdasan emosi pada penerimaan karyawan, sehingga diperoleh karyawan dengan nilai kecerdasan emosi yang baik. Untuk langkah selanjutnya pihak rumah sakit bisa melakukan observasi internal berkaitan dengan kecerdasan emosi.

Goleman (1997), mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman (1997) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa.

#### **B. 2. 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.**

Komitmen organisasi yaitu suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Ada 3 komponen dalam komitmen organisasi yaitu *affective, continuance dan normative commitment* (Allen&Meyer). Data sekunder yang

didapat komitmen organisasi perawat RSUD Muhammadiyah Bantul tinggi, ditunjukkan dengan sedikitnya karyawan yang keluar karena alasan yang bertentangan dengan peraturan rumah sakit seperti, penerimaan sebagai PNS ataupun bekerja di tempat kerja yang lain.

Dari hasil distribusi diperoleh sebesar 81.7%, artinya bahwa komitmen organisasi perawat RSUD Muhammadiyah Bantul baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi, yang artinya perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul memiliki keterkaitan terhadap RSUD Muhammadiyah Bantul, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan memiliki loyalitas terhadap rumah sakit. Sedangkan dari hasil regresi uji t yaitu 4.717 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen perawat maka semakin baik *ocb* perawat. Tingkat komitmen organisasi juga memiliki sumbangan terhadap tinggi rendahnya OCB sebesar 29.1 % sedangkan sisanya sebesar 70.9% dipengaruhi oleh variabel selain komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Akbar (2010), bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB. Menurut Van Dyne et al (1995) perilaku *extra role* yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan perilaku proporsional organisasi lebih didorong oleh motif afiliasi yaitu untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi, dan motif afiliasi sendiri sangat didasari oleh besarnya komitmen yang diberikan oleh setiap orang di dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, perawat RSUD Muhammadiyah Bantul sebagian besar memilih dimensi *Normative Commitment* dengan nilai mean sebesar 24.35 dan nilai standar deviasi sebesar 2.75. *Normative commitment* adalah keinginan pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi karena kewajiban, loyalitas dan kewajiban moral mereka dan keyakinan bahwa tetap bekerja dalam organisasi merupakan hal yang benar. Komitmen ini akan mempengaruhi individu tetap bekerja dalam organisasi karena mereka merasa bahwa seharusnya hal itu mereka lakukan (*ought to*).

Individu dengan *normative commitment* mempunyai sifat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi karena pekerjaan yang dia lakukan merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan dan diselesaikan. Selain itu, mereka cenderung untuk tidak mencari pekerjaan di organisasi lain karena dia merasa bahwa bekerja di tempat sekarang adalah hal yang benar dan dia berusaha untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai apa yang ditugaskan kepadanya. Walaupun pada individu yang *normative commitment* tidak sekuat *affective commitment*, pihak rumah sakit bisa lebih meningkatkan tingkat komitmen karyawan dengan berbagai kebijakan-kebijakan.

Adanya suatu kebijakan-kebijakan dari pihak manajemen RSUD Muhammadiyah Bantul agar terciptanya komitmen perawat terhadap rumah sakit dinilai berhasil. Artinya bila pihak rumah sakit tidak memberikan suatu kebijakan ataupun sanksi maka komitmen tersebut juga akan goyah sehingga mempengaruhi seluruh aktifitas kerja di rumah sakit tersebut dan karyawan akan mencari

pekerjaan yang lebih baik dari yang sekarang. Untuk menciptakan suatu komitmen, pihak rumah sakit maupun individu harus mampu menimbulkan kondisi lingkungan pekerjaan yang kondusif. Menurut Siagian (2004), dalam suatu organisasi jika karyawannya dipandang dan diperlakukan sebagai anggota keluarga besar organisasi, akan merupakan suatu dorongan yang sangat kuat untuk meningkatkan komitmen organisasi. Perawat yang menunjukkan sikap komitmennya terhadap rumah sakit akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi sehingga secara langsung dapat meningkatkan OCB.

Pihak rumah sakit sudah melakukan beberapa hal agar komitmen organisasi perawat tinggi, yaitu dengan adanya *family gathering* yang dilakukan 1 tahun sekali, kegiatan lain seperti pengajian. Mungkin kedepannya program ini bisa ditingkatkan lagi waktu pelaksanaannya, menjadi 1 tahun dua kali. Selain itu pihak rumah sakit juga ada program sekolah bagi perawat yang masih di bawah standart dan pelatihan-pelatihan untuk lebih meningkatkan kinerja perawat tersebut. Langkah-langkah dan program-program yang diberikan pihak RSU PKU Muhammadiyah Bantul sudah cukup baik dan harus ditingkatkan secara terus menerus. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi tingkat keinginan untuk keluar atau melepaskan diri dari organisasi dan cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam organisasi dalam bentuk sikap maupun perilaku.

### B. 2. 3. Pengaruh Kecerdasan Emosi dengan Komitmen Organisasi Terhadap OCB.

Hasil analisis uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan, ditunjukkan dari hasil uji F diperoleh 39.097 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya kecerdasan emosi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *ocb* karena nilai  $p < 0,05$ , artinya semakin tinggi kecerdasan emosi dan komitmen organisasi maka semakin baik OCB perawat.

Kecerdasan emosi dan komitmen organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi OCB hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 43.2% , artinya kecerdasan emosi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap OCB. Sebesar 56.8% adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak RSUD PKU Muhammadiyah Bantul, karena dengan kecerdasan emosi dan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan tingkat OCB. Di rumah sakit sendiri sudah tercipta adanya kecerdasan emosi dan komitmen yang baik, dalam hal ini rumah sakit mempunyai tugas untuk tetap menjaga dan memelihara tingkat kecerdasan emosi dan komitmen perawat agar selalu baik.Salah satunya dengan melibatkan perawat-perawat dalam kegiatan-kegiatan di lingkungan RSUD PKU muhammadiyah Bantul dan selalu meningkatkan kinerja perawat dengan mengikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan.

Aspek tertinggi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu *Conscientiousness* dengan nilai mean sebesar 20.52 dan nilai standar deviasi sebesar 2.60. Menurut Organ (1988), *conscientiousness* adalah karyawan mempunyai perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan. Indikatornya adalah adalah ketika pegawai memiliki dedikasi dan pencapaian tinggi pada pekerjaannya serta kepatuhan pada peraturan dan ketentuan yang ditetapkan organisasi. Artinya tingkat OCB karyawan sudah baik, mereka bekerja sesuai dengan kewajibannya dan tidak melanggar peraturan-peraturan yang ada. Di dalam RSU PKU Muhammadiyah Bantul ada program penghargaan bagi seluruh karyawan PKU Muhammadiyah Bantul yang dilaksanakan 1 tahun sekali. Untuk tahun 2011 yang mendapat penghargaan karyawan teladan adalah perawat dengan hadiah atau imbalan berupa umroh gratis. Ini merupakan salah satu program RSU PKU Muhammadiyah Bantul untuk menciptakan dan menumbuhkan tingkat komitmen karyawan sehingga tercipta OCB yang tinggi.

*Organizational citizenship Behavior* merupakan perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan. Di lingkungan sistem kerja perawat RSU PKU Muhammadiyah Bantul, setiap perawat sudah mempunyai tugas dan kewajiban masing-masing dan mereka melaksanakannya dengan baik.