

**Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Sensus Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya)**

**Rangga Munggaran.,SE.,MM**  
Manajemen Keuangan Perbankan  
Politeknik LP3I Kampus Kota Tasikmalaya  
E-mail : [abuziyanmunggaran@gmail.com](mailto:abuziyanmunggaran@gmail.com)

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional, Kecerdasan sosial dan Komitmen pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Objek yang diteliti adalah karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 orang Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Rumah Sakit Prasetya Bunda.

**Kata kunci :** Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor pendukung pencapaian tujuan rumah sakit adalah perilaku extra-role pegawainya. Perilaku extra-role dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB merupakan komponen penting dari kinerja karyawan karena akan membentuk kepatuhan, loyalitas dan partisipasi pada organisasi. Ketiga komponen tersebut merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mahrani, 2009).

Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001).

Ada beberapa fenomena yang berkaitan dengan OCB di Rumah Sakit Prasetya Bunda salah satunya ditandai dengan adanya keluhan dari HRD mengenai karyawannya yang kurang menghargai peraturan perusahaan, banyak membuang waktu ditempat kerja, kurang melindungi property perusahaan dan sangat minimnya melaksanakan kerja tambahan yang diluar tanggung jawabnya baik itu untuk membantu rekan kerjanya atau dengan alasan lain.

Selain itu 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. Dari fenomena tersebut maka secara

langsung ataupun tidak maka hal itu akan dapat menimbulkan masalah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Fenomena lainnya adalah beberapa karyawan yang cerdas secara akademik akan tetapi secara sosial rendah ditunjukkan salah satunya dengan sulit berinteraksi dengan rekan kerja di perusahaan, sulit menerima pendapat atau kritikan orang lain dan cenderung individual (mementingkan kepentingan pribadi).

Selain itu banyak juga 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.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian yang terfokus pada perilaku OCB Pegawai yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk Tesis dengan judul : “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial Dan Komitmen Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Sensus Pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya)”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kecerdasan Intelektual (IQ)**

William Stern dalam Ngalim Purwanto (2007:52) mengemukakan inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. Seorang ilmuwan dari Amerika adalah orang yang membuat tes inteligensi WAIS dan WISC yang banyak digunakan di seluruh dunia. Ia mengemukakan bahwa inteligensi adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien (Anastasia dan Urbina, 2001:220).

Menurut M Dalyono (2004: 124) intelegensi adalah kemampuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap sesuatu situasi atau masalah, yang meliputi berbagai jenis kemampuan psikis seperti: abstrak, berpikir mekanis, matematis, memahami, mengingat, berbahasa, dan sebagainya. Intelegensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang dibawa sejak lahir, yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara tertentu (M Ngalim Purwanto, 2004: 52).

### **Kecerdasan Emosional (EQ)**

Goleman (2009:45) menyatakan: “Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain”.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. 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.

Mayer dan Salovey dalam Makmun Mubayidh (2006:15) mendefinisikan bahwa: “Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya”.

Sejalan dengan itu, Robert dan Cooper dalam Ary Ginanjar Agustian (2001:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak.

### **Kecerdasan Sosial**

Kecerdasan sosial merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dan memahami orang lain. Konsep kecerdasan sosial ini berpangkal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike (dalam Goleman, 2007: 113) yang menjelaskan kecerdasan sosial sebagai kemampuan untuk memahami dan mengelola orang lain baik laki-laki dan perempuan. Sebagai seorang pegawai, kecerdasan sosial sangat diperlukan bagi mereka dalam pembelajaran. Kecerdasan social membantu pegawai dalam berinteraksi dengan rekan kerja, pimpinan dan juga masyarakat serta mempunyai keberanian untuk mengemukakan pendapat, dan sebagai bekal untuk kehidupan masa depan yang lebih kompleks lagi.

Kecerdasan sosial kadang disebut juga dengan inteligensi interpersonal yaitu orang yang mampu memahami, berinteraksi, dan berhubungan baik dengan orang lain. Inteligensi interpersonal ini meliputi memahami orang lain, kemampuan sosial, dan keterampilan menjalin hubungan (Alder, 2001: 80). Selanjutnya, Albrecht & Zamke dalam Suprpto (2006: 72) mengemukakan kecerdasan sosial adalah suatu kemampuan untuk bergaul dengan baik dan mengajak orang lain untuk bekerja sama. Goleman (2007: 411), mengemukakan juga bahwa kecerdasan sosial merupakan kemampuan seseorang untuk memahami orang lain dan bagaimana reaksi mereka terhadap berbagai situasi yang berbeda.

Kecerdasan sosial membantu seorang pegawai untuk berinteraksi dengan teman sebaya dan dapat berpengaruh pada prestasi akademik. Pegawai yang merasa lebih terhubung dengan lingkungan belajarnya menunjukkan prestasi akademik yang lebih baik (Goleman, 2007:411). Kecerdasan sosial merupakan sekumpulan keterampilan yang memungkinkan kita dalam berinteraksi dengan lebih baik (Goleman, 2007: 411).

### **Komitmen Pegawai**

Porter (1982 : 27) oleh Zainuddin (2007: 27) mendefinisikan “Komitmen Pegawai sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan 3 (tiga) hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi;
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi;
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Selanjutnya Richard M. Steers (1985:50) oleh Zainuddin (2007 : 27) mendefinisikan “Komitmen Pegawai sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi ini, dalam Komitmen Pegawai tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

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

Terdapat beberapa pengertian oleh para ahli mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, salah satunya oleh Robbins & Judge (2008:40) yang mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pendapat lain dikemukakan oleh Garay (2006:34) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Organ dalam Budihardjo (2011 : 138-139) mengemukakan “individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly functioning of the organization”. Perilaku sukarela individu atau secara eksplisit diakui oleh system penghargaan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi efektif dari organisasi.

Huang mengemukakan tiga kategori perilaku pekerja, yaitu:

1. berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi;
2. harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi;
3. melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi.

Organ dalam Budihardjo (2011 : 138-139) menyatakan bahwa perbedaan penting yang mendasari pemberian imbalan atau penghargaan yang diberikan tersebut tidak ditetapkan dalam kontrak kerja atau tidak terdapat dalam kebijakan dan prosedur formal organisasi. Pemberian imbalan tersebut bersifat alamiah dan terdapat ketidakpastian dari segi waktu dan cara mendapatkan imbalan tersebut. Secara bersama-sama mendorong fungsi efisiensi dan efektifitas organisasi , pengertian secara bersama-sama mengandung maksud bahwa *Organizational Citizenship Behavior* muncul pada setiap individu, pada kelompok, hingga pada tingkatan organisasi yang luas. Organ et al mengungkapkan bahwa beberapa penelitian mengenai OCB secara umum telah dikaitkan dengan indikator efisiensi dan efektifitas pada organisasi seperti efisiensi operasi, kepuasan pelanggan, kinerja keuangan, dan pertumbuhan pendapatan.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei merupakan metode yang menggunakan angket sebagai alat pengumpul datanya. Pendekatan kuantitatif adalah : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2013:14).

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Kecerdasan Intelektual (X<sub>1</sub>)</b>  Intelektual sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga komponen yaitu kemampuan mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan ini telah dilakukan dan kemampuan untuk mengkritik diri sendiri Binet & Simon dalam Azwar (2008 : 5)	1. Kemampuan memecahkan masalah	1. Mengambil keputusan tepat 2. Menyelesaikan masalah secara optimal  1. Kosakata baik 2. Ingin tahu secara intelektual 3. Menunjukkan keingintahuan	Ordinal
	2. Intelegensi verbal	1. Tahu cara mencapai tujuan 2. Sadar terhadap dunia sekeliling 3. Menunjukkan minat terhadap dunia luar	
	3. Intelegensi praktis		
<b>Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)</b> Kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi Cooper dan Sawaf dalam Waryanti dan Ratnawi (2011:8)	1. Kemampuan mengenali diri	1. Mengenal dan merasakan emosi sendiri 2. Memahami penyebab perasaan yang timbul 3. Mengenal pengaruh perasaan terhadap tindakan	Ordinal
	2. Mengelola diri	1. Mampu mengendalikan perilaku agresif yang merusak diri sendiri dan orang lain 2. Memiliki perasaan positif tentang diri sendiri dan lingkungan 3. Memiliki kemampuan untuk mengatasi stress	
	3. Memotivasi diri	1. Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan	
<b>Kecerdasan Sosial (X<sub>3</sub>)</b>  kecerdasan sosial merupakan rujukan	1. <i>Social insight</i>  2. <i>Social sensitivity</i>	1. Pemecahan masalah 2. Kesadaran diri  3. Merasakan perubahan 4. Menunjukkan reaksi	Ordinal

<p>tepat bagi kecerdasan yang tak hanya tentang relasi kita dengan orang lain namun dalam relasi itu. Goleman (2007 :113)</p>	<p>3. <i>Social communication</i></p>	<p>perubahan rekan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Keterampilan komunikasi</li> <li>6. Menciptakan relasi</li> <li>7. Mempertahankan relasi</li> </ol>	
<p><b>Komimen Pegawai (X<sub>4</sub>)</b> Keinginan kuat seorang pegawai untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisas, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Luthans (2006 : 224)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Affective commitment</i></li> <li>2. <i>Continuance commitment</i></li> <li>3. <i>Normative Commitmen</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap menyukai organisasi</li> <li>2. Ikatan emosional antara organisasi dengan karyawan</li> <li>3. Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan</li> <li>1. Fasilitas yang diberikan perusahaan</li> <li>2. Keterlibatan sesuai dengan paran dan tanggungjawab</li> <li>1. Menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan</li> <li>2. Kesadaran akan hak dan kewajiban</li> </ol>	<p>Ordinal</p>
<p><b>Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y)</b> Perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Robbins (2006: 364)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i></li> <li>2. <i>Conscientiousness</i></li> <li>3. <i>Civic virtue</i></li> <li>4. <i>Courtesy</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat</li> <li>2. Membantu orang lain yang pekerjaannya <i>overload</i></li> <li>1. Tiba lebih awal</li> <li>2. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon</li> <li>1. Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi</li> <li>2. Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi</li> <li>1. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi</li> <li>2. Membantu mengatur kebersamaan secara tim/departemen</li> </ol>	<p>Ordinal</p>

Sebelum analisis data, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Sejauh mana ketepatan instrumen yang akan digunakan sehingga instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yaitu 110 orang.

## PEMBAHASAN

### Kecerdasan Intelektual pada Rumah Sakit Prasetya Bunda

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Saya mampu Mengambil keputusan tepat	5 x 110 = 550	287	Cukup Baik
2	Saya mampu Menyelesaikan masalah secara optimal	5 x 110 = 550	321	Cukup Baik
3	Saya memiliki kosa kata yang baik dalam berkomunikasi	5 x 110 = 550	335	Cukup Baik
4	Saya memiliki keingintahuan yang tinggi secara intelektual	5 x 110 = 550	327	Cukup Baik
5	Saya menunjukkan keingintahuan dalam pemecahan masalah	5 x 110 = 550	265	Cukup Baik
6	Saya mengetahui cara mencapai tujuan yang diinginkan rumah sakit ini	5 x 110 = 550	323	Cukup Baik
7	Saya menunjukkan minat yang cukup tinggi terhadap perkembangan lingkungan eksternal rumah sakit.	5 x 110 = 550	316	Cukup Baik
			2174	

Rata-rata pada pembobotan variabel  $X_1$  (Kecerdasan Intelektual) sebesar 2174 terkategori cukup baik karena berada pada rentang Nilai 770 - 3850. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel  $X_1$  (Kecerdasan Intelektual) pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya berada pada kategori cukup baik.

**Kecerdasan Emosional pada Rumah Sakit Prasetya Bunda**

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Saya Mengenal dan merasakan emosi sendiri	5 x 110 = 550	308	Cukup Baik
2	Saya Memahami penyebab perasaan yang timbul pada diri saya	5 x 110 = 550	344	Cukup Baik
3	Saya Mengenal pengaruh perasaan terhadap tindakan yang terjadi pada diri saya	5 x 110 = 550	338	Cukup Baik
4	Saya Mampu mengendalikan perilaku agresif yang merusak diri sendiri dan orang lain	5 x 110 = 550	325	Cukup Baik
5	Saya Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan	5 x 110 = 550	341	Cukup Baik
6	Saya Memahami pentingnya membina hubungan dengan orang lain	5 x 110 = 550	338	Cukup Baik
7	Saya Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain	5 x 110 = 550	346	Cukup Baik
			2340	

Rata-rata pada pembobotan variabel  $X_2$  (Kecerdasan Emosional) sebesar 2340 terkategori cukup baik karena berada pada rentang Nilai 770 - 3850. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel  $X_2$  (Kecerdasan Emosional) pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya berada pada kategori cukup baik.

**Kecerdasan Sosial Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda**

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Saya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan ini	5 x 110 = 550	331	Cukup Baik
2	Saya memiliki kesadaran diri yang cukup tinggi dalam bekerja di perusahaan ini	5 x 110 = 550	339	Cukup Baik
3	Saya memiliki kemampuan untuk merasakan perubahan-	5 x 110 = 550	352	Cukup Baik

	perubahan apapun yang terjadi di perusahaan ini			
4	Saya menunjukkan reaksi perubahan rekan kerja di perusahaan ini	5 x 110 = 550	315	Cukup Baik
5	Saya memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik	5 x 110 = 550	322	Cukup Baik
6	Saya mampu menciptakan relasi yang baik di perusahaan ini maupun di luar perusahaan	5 x 110 = 550	357	Cukup Baik
7	Saya mampu mempertahankan relasi yang baik di perusahaan ini maupun di luar perusahaan	5 x 110 = 550	306	Cukup Baik
			2322	

Rata-rata pada responden pada pembobotan variabel X3 (Kecerdasan Sosial) sebesar 2322 terkategori cukup baik karena berada pada rentang Nilai 770 - 3850. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel X3 (Kecerdasan Sosial) Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya sudah cukup baik.

#### **Komitmen Pegawai pada Rumah Sakit Prasetya Bunda**

##### **Rekapitulasi Skor**

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	5 x 110 = 550	336	Cukup Baik
2	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	5 x 110 = 550	334	Cukup Baik
3	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.	5 x 110 = 550	303	Cukup Baik
4	Saya puas terhadap fasilitas yang diberikan Rumah Sakit ini	5 x 110 = 550	332	Cukup Baik
5	Saya menikmati keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggungjawab di rumah sakit ini	5 x 110 = 550	349	Cukup Baik
6	Saya merasa puas dengan Kebijakan perusahaan	5 x 110 = 550	330	Cukup Baik
7	Saya Menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan	5 x 110 = 550	320	Cukup Baik
			2304	

Rata-rata pada responden pada pembobotan variabel X4 (Komitmen Pegawai) sebesar 2304 terkategori cukup baik karena berada pada rentang Nilai 770 - 3850. Maka dapat

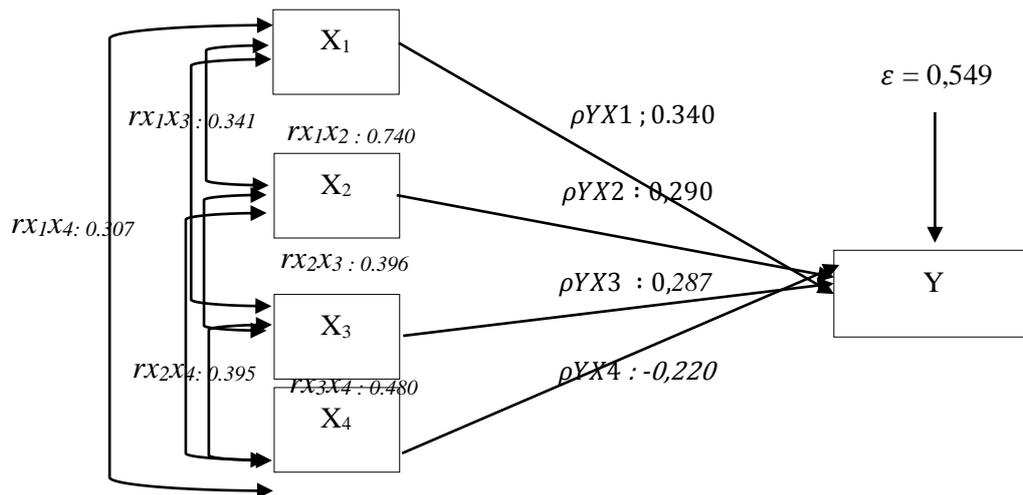
disimpulkan bahwa untuk variabel X4 (Komitmen Pegawai) Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya sudah cukup baik.

### Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Saya bersedia Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat	5 x 110 = 550	318	Cukup Baik
2	Saya bersedia Membantu orang lain yang pekerjaannya <i>overload</i>	5 x 110 = 550	298	Cukup Baik
3	Saya berusaha Tiba lebih awal di tempat kerja	5 x 110 = 550	326	Cukup Baik
4	Saya Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon	5 x 110 = 550	312	Cukup Baik
5	Saya Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahanperubahan dalam organisasi	5 x 110 = 550	317	Cukup Baik
6	Saya Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi	5 x 110 = 550	316	Cukup Baik
7	Saya Membuat pertimbangan dalam menilai (berpikir) tentang apa yang terbaik bagi organisasi	5 x 110 = 550	338	Cukup Baik
8	Saya membantu mengatur kebersamaan secara tim/departemen	5 x 110 = 550	318	Cukup Baik
			2543	

Rata-rata pada responden pada pembobotan variabel Y (Organizational Citizenship Behaviour) sebesar 2543 terkategori cukup baik karena berada pada rentang Nilai 770 - 3850. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Y (Organizational Citizenship Behaviour) Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya sudah cukup baik.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan variabel X<sub>4</sub> (variabel independen) secara parsial terhadap variabel Y (variabel dependen) adalah dengan melakukan pengujian SPSS yang hasilnya seperti pada diagram jalur dari persamaan struktural sebagai berikut :



**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Komitmen Pegawai dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya”.

**DAFTAR PUSTAKA**

Al. Tridhonanto, 2009, *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Anastasia, A dan Urbina,S.2001. Tes Psikologi, Edisi Bahasa Indonesia Jakarta PT.Prenhalindo.

Arikunto, 2010.Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Aksara

Bambang S.Soedibjo. 2013. Pengantar Metode Penelitian. Universitas Nasional Pasim.Bandung.

Azwar, Saifuddin, 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Budiharjo, Andreas (2011). Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing

Dalyono. 2004. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Eysenck, M. W. and Keane, M. T. 2001. *Cognitive Psychology*. 4th ed.Philadelphia: Taylor & Francis Inc.

Garay, H.D.V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan KompensasiSinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol. 8, No. 1, 33-42.

- Gerungan, W.A.2004. Psikologi Sosial. PT. refika Aditama, IKAPI, Bandung.
- Goleman, D. 2007. *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Herwan Abdul Muhyi. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Unpad: Tesis. Husein Umar.
2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali .
- Koentjoro, Zainuddin Sri. 2007. "Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan". (<http://www.e-psikologi.com/remaja/250402.htm>), Diakses 1 Juli 2011.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*,Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mayer, J. D. Salovey, P. Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. Vol. 15. No. 3. 197-215.
- Mostafa, K. S., and Miller, T. R. 2003. Too intelligence for the job? the validity of opper, limit cognitive tes score ii in selection. *Sam Advanced Management Journal*, 68.
- Ngalim Purwanto. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. 2001. *Psikologi Organisasi Edisi ke-8*. Jakarta: Prenhallindo. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta. Shapiro, L.E. 2002. *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. (terjemahan : Kantjono, A.T.). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi. Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Wiramihardja, S. A. (2013). *Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kekuatan Kemauan, dan Prestasi Belajar*. Jurnal Psikologi. 11, (1).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiwik Sumiyarsih, dkk 2012. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan*, Semarang CV. Aneka Ilmu Semarang.
- Wulandari A. 2009. Analisis persepsi gaya pengasuhan orang tua, keterampilan sosial, prestasi akademik, dan self-esteem mahasiswa tingkat persiapan bersama (TPB) di Institut Pertanian Bogor [skripsi]. Bogor: Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.
- Zafar,Nida dkk.2014.Determinants of Employee Motivation and its impact on Knowledge Transfer and Job Satisfaction.International Journal of Human Resource Studies.Vol. 4 No.3.