

## **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) DI RUMAH SAKIT TK.II 14.05.01 PELAMONIA MAKASSAR**

Mohammad Ardani Samad<sup>1</sup>, Dian Ekawaty<sup>2</sup>, Fauziah Botutihe<sup>3</sup>, Asyima<sup>4</sup>, Windi Wulandari<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia, Makassar

\* E-mail: [windiwulandari1808@gmail.com](mailto:windiwulandari1808@gmail.com)

*Public Health and Medicine Journal (PAMA)*  
2024. Vol 2(3), 1-18  
Issn : 2987-0054  
Reprints and permission  
<http://>

---

### **Abstrak**

Seorang Pegawai harian lepas sebagai pemberi kinerja dengan rutinitas kerja yang kompleks membutuhkan orang-orang yang memiliki komitmen tinggi di rumah sakit. Keadilan organisasi dan kecerdasan emosional menjadi konsep yang penting agar pegawai memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi yang di percaya keefektifan organisasi. Tujuan penelitian ini, bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi kecerdasan emosional terhadap OCB pada pegawai harian lepas di rumah sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar. Metode, Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan Cross-Sectional Study. Sampel sebanyak 223 pegawai dipilih dengan teknik Simple random sampling. Kriteria sampel yaitu semua pegawai harian lepas yang hadir. Data di analisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa (1) keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan procedural, dan keadilan interaksional (2) kecerdasan emosional yaitu, self regulation, empathy, dan social skills tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai harian lepas, (2) Keadilan organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai harian lepas. Kesimpulan Penelitian ini, keadilan organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai harian lepas di rumah sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar. Saran, disarankan pihak rumah sakit lebih memperhatikan keadilan distributif, keadilan procedural, dan keadilan interaksional terhadap pegawai harian lepas dan memberikan pelatihan kepada pegawai harian lepas yang berkaitan dengan kecerdasan emosional.

**Kata Kunci: 1) *Organizational Citizenship Behavior*, 2) *Keadilan Organisasi Kecerdasan Emosional*, 3) *Pegawai Harian Lepas***

---

## PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2017) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja, A (2006) dalam Syamsir, & Saputra, (2022) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

OCB (Organizational Citizenship Behavior) merujuk pada perilaku kerja yang dilakukan secara sukarela, tidak terikat dengan sistem penghargaan formal, dan dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988 dalam Grasiawaty, 2016). Perilaku ini bersifat sukarela karena tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan resmi karyawan, melainkan merupakan keputusan pribadi (Podsakoff et al., 2000 dalam De Geus, 2020).

Penelitian mengenai OCB telah banyak dilakukan karena perilaku ini dianggap sangat penting dan berdampak besar pada efektivitas organisasi (Darto, 2014 dalam Suryanto, 2020). Ehrhart menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku yang dapat meningkatkan nilai sosial dan pemeliharaan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga menjadikannya tempat yang nyaman untuk bekerja dan mendukung hasil

kerja (Podsakoff dan Mackenzie, 1997 dalam Kumari, 2017).

Keadilan organisasional telah dikenal sebagai faktor penting dalam memprediksi OCB, dengan beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya (Mahmoud, Abd, dan Azim, 2016). Penelitian Ismail et al. (2018) yang melibatkan 700 karyawan di Universitas Azad Jammu dan Kashmir menemukan hubungan signifikan antara keadilan organisasi, OCB, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan OCB saling berhubungan positif dengan kinerja karyawan, di mana sikap dan perilaku kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan hasil yang mereka terima dari organisasi (Ismail, Iqbal, dan Adeel, 2018). Sumber : Data Primer

Selain itu, faktor tambahan yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi adalah kecerdasan emosional. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan pada pegawai, khususnya perawat di RS Islam Faisal Makassar, menunjukkan bahwa perawat dengan kecerdasan emosional tinggi dapat mengelola dan memahami emosinya dengan baik, sehingga mereka dapat berinteraksi dengan pasien secara lebih bijaksana dan penuh perhatian (Satrianegara, Aeni, dan Rizal, 2017).

Beberapa penelitian telah mengeksplorasi dampak kecerdasan emosional terhadap OCB. Penelitian Ibrahim pada perawat rawat inap di RS Umum dan RS Undata Palu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB perawat. Semakin tinggi kemampuan perawat dalam memotivasi diri dan kesadaran diri, semakin besar pula peningkatan perilaku OCB yang terkait dengan

sikap altruism dan conscientious (Ibrahim, 2013 dalam Gea, 2019). Selain itu, individu dengan kecerdasan emosional tinggi menunjukkan efek positif terhadap OCB-I dan OCB-O, serta berupaya memberikan kinerja terbaik mereka (Turnipseed dan Vandewaa, 2018).

Melalui penelitiannya, Goleman (2001) dalam (Damayanti, 2023) menunjukkan bahwa Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengendalikan dorongan, mengatur suasana hati, berempati, dan bekerja sama, berkontribusi sebesar 80% terhadap kesuksesan seseorang (Cherniss dan Goleman, 2001 dalam Damayanti, 2023).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku OCB yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Jurnal yang ditulis oleh Waltz dan Niehoff (2004) dalam Jehanzeb (2020) menunjukkan bahwa adanya karyawan dengan OCB berkontribusi pada efektivitas organisasi. Temuan ini mendukung peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Nufus (2011 dalam Azalia, 2023), yang meneliti dampak OCB terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan di PT Putra Pertiwi Karya Utama mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara aspek OCB dan kinerja karyawan (Putri et al., 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff (2000) dalam De Geus (2020) menyimpulkan bahwa terdapat empat kategori utama yang mempengaruhi OCB, yaitu karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, dan karakteristik individu (Podsakoff et al., 2000 dalam De Geus, 2020).

Penelitian yang mengaitkan variabel kepemimpinan, seperti kepemimpinan karismatik, transaksional, dan

transformasional, dengan OCB menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap OCB (Khan, Ghousi, dan Awang, 2013 dalam Masood, 2020). Pemimpin yang menjadi teladan bagi bawahannya dapat meningkatkan OCB dengan memperkuat rasa percaya melalui kualitas interaksi antara atasan dan bawahan (LMX) yang baik (Chen dan Chang, 2008 dalam Lee, 2020).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa berbagai karakteristik individu, seperti kepribadian (Penner dan Midili, 2009 dalam Klotz, 2018), suasana hati (Messer dan White, 2006 dalam Deery, 2017), kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Chahal dan Mehta, 2010 dalam Ocampo, 2018), memiliki hubungan dengan OCB. Selain itu, keadilan organisasi (Jafari dan Bidarian, 2012 dalam Donglong, 2020) dan kecerdasan emosional (Tofighi et al., 2015 dalam Mohammadi, 2018) juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi OCB.

Penelitian Ismail et al. (2018) yang melibatkan 700 karyawan di Universitas Azad Jammu dan Kashmir menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keadilan organisasi, OCB, dan kinerja karyawan. Sikap dan perilaku kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang keadilan yang diterima dari organisasi mereka (Ismail, Iqbal, dan Adeel, 2018).

Pada tanggal 7 Mei 2018, terjadi aksi unjuk rasa yang melibatkan ratusan perawat honorer dari berbagai puskesmas dan rumah sakit di Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Mereka mengunjungi kantor DPRD setempat untuk menyuarkan keluhan mengenai gaji bulanan sebesar Rp 100.000 yang mereka terima serta status perawat honorer yang belum jelas, meskipun banyak dari mereka telah bekerja

lebih dari 10 tahun tanpa diangkat menjadi PNS. Sebagai bentuk protes terhadap pemerintah yang dianggap tidak peduli, mereka mengancam akan melakukan mogok kerja. Dampak dari aksi tersebut adalah lumpuhnya pelayanan kesehatan di beberapa puskesmas di Polewali Mandar (INews.com, 2018).

Penelitian oleh Jung dan Hye menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam meningkatkan OCB. Karyawan yang dapat memahami, mengendalikan, dan menggunakan emosi mereka secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan secara signifikan meningkatkan OCB mereka (Jung dan Yoon, 2012 dalam Zaki, 2020). Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan (Bherti Silawati Fiftyana, 2011 dalam Brand dan Wijono, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Selna Wahyuningsih, Ahmad dan St. Hadjar Nurul Istiqamah (2023) tentang Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Di Kota Makassar, berdasarkan data awal penelitian yang dilakukan pada 30 partisipan perawat menunjukkan bahwa persentase perawat yang telah melakukan OCB sebesar 42,6% dan perawat yang belum mampu mengimplikasikan perilaku OCB sebesar 57,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa OCB pada perawat di Kota Makassar masih kurang baik dan diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat yang bekerja di kota Makassar, yaitu DA dan IG. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kerjasama yang terjadi antar perawat untuk saling membantu pekerjaan tanpa paksaan masih terhitung kurang baik. Hal tersebut terlihat dari keengganan menggantikan shift perawat lain yang berhalangan hadir. DA dan IG juga mengungkapkan keluhan tentang pasien dan keluarga pasien yang sering kali

tidak mampu diajak berkomunikasi serta beban kerja yang berat di rumah sakit. Lebih lanjut, DA dan IG mengungkapkan bahwa ketika pergantian shift sering kali rekan kerja sesama perawat terlambat sehingga perawat yang menjaga sebelumnya harus melanjutkan shift jaga hingga perawat yang bertanggung jawab datang, bahkan terdapat perawat yang meninggalkan tempat kerja lebih awal sebelum pergantian shift.

Adapun visi dan misi dari rumah sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar. Visinya Menjadi Rumah Sakit rujukan utama TNI dan masyarakat dengan manajemen smart hospital di wilayah Indonesia Timur Tahun 2027. Sedangkan Misinya Menyelenggarakan pelayanan kesehatan spesialisik dan subspecialistik secara paripurna dan bermutu, peningkatan SDM yang kompeten, responsif, adaptif dan berintegritas, menyiapkan serta meningkatkan kualitas sarana dan prasarana yang lengkap, canggih dan modern, menjadi rumah sakit pendidikan yang kompetitif, mengembangkan fungsi smart *hospital* menuju *good corporate governance* dan *good clinical governance*.

Penelitian mengenai keadilan organisasi dan kecerdasan emosional telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Namun, hubungan antara keadilan organisasi, kecerdasan emosional, dan OCB, khususnya di lingkungan rumah sakit, masih kurang dieksplorasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh kedua variabel tersebut terhadap OCB, mengingat OCB merupakan perilaku penting yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

**Tabel 1** Jumlah PHL Rumah Sakit Tk.II 14.04.01 Pelamonia Makassar Tahun 2023

No	Tahun	Jumlah PHL
1	2021	515
2	2022	491
3	2023	509

Sumber Data : Sekunder

Berdasarkan Tabel 1 dinyatakan bahwa sepanjang tahun 2021 jumlah PHL sebanyak 515 orang pegawai, Pada tahun 2022 jumlah PHL mengalami penurunan dengan jumlah 491 dan di tahun 2023 jumlah PHL terus meningkat menjadi 509 orang pegawai. Hal ini menjadi prioritas peneliti untuk melihat pengaruh keadilan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PHL di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar Jl. Jend. Sudirman No. 27 Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar pada 15 februari - 7 maret Tahun 2024.

penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik, menggunakan desain studi potong lintang (cross-sectional) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel keadilan organisasi dan kecerdasan emosional, yang berfungsi sebagai variabel independen, terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang bertindak sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai harian lepas (PHL) di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar tahun 2023 yang berjumlah 509 pegawai dengan jumlah sampel yang dijadikan sebagai objek penelitian dihitung dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 223 respinden. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

## HASIL

Penelitian ini berlangsung dari tanggal 15 februari sampai dengan 7 maret 2024. Dengan menggunakan simple random sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 223 responden.

**Tabel 2** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (N)	(%)
1.	Laki-Laki	71	31,8%
2.	Perempuan	152	68,2%
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Pada tabel 2 terlihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 68,2%, sementara responden laki-laki hanya 31,8%.

**Tabel 3** Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori Usia	Jumlah (N)	(%)
1.	remaja ( $\leq$ 25 tahun)	22	9,9%
2.	dewasa (26 - 45 tahun)	188	84,3%
3.	lansia (46 - 65 tahun)	13	5,8%
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Pada 3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar berada dalam kategori usia dewasa (26 - 45 tahun)

dengan persentase sebesar 84,3%. Sebaliknya, responden dari kategori usia remaja dan lansia (46 - 65 tahun) adalah yang paling sedikit, dengan persentase masing-masing sebesar 5,8%.

**Tabel 4** Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (N)	(%)
1.	SMA/SMK	48	21,5%
2.	D1	1	0,4%
3.	D2	1	0,4%
4.	D3	94	42,2%
5.	S1	74	33,2%
6.	S2	5	2,3%
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan D3, yaitu sebesar 42,2%. Sebaliknya, jumlah responden dengan pendidikan D1 dan D2 adalah yang paling sedikit, masing-masing hanya 0,4%.

**Tabel 5** Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (N)	(%)
1.	< 1 Tahun	0	0%
2.	1 - 5 Tahun	88	39,5%
3.	>6 - 10 Tahun	62	27,8%
4.	> 10 Tahun	73	32,7%
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, dengan persentase mencapai

39,5%. Sebaliknya, tidak ada responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

**Tabel 6** Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah (N)	(%)
1.	Instalasi Gawat Darurat	27	12,1%
2.	Instalasi Rawat Jalan	1	0,4%
3.	Instalasi Rawat Inap	33	14,8%
4.	Intensive Care Unit	5	2,2%
5.	Instalasi Kamar Bedah	9	4,0%
6.	Farmasi	21	9,4%
7.	Unit Gizi	39	17,5%
8.	Poli Gigi	7	3,1%
9.	Laundry	5	2,2%
10.	Radioterapi	4	1,8%
11.	PPARTS	7	3,1%
12.	Perawatan	8	3,6%
13.	Bank Darah	2	0,9%
14.	Jangmed	4	1,8%
15.	Rehabilitasi Medik	2	0,9%
16.	Poli Orthopedi	2	0,9%
17.	Infokes	3	1,3%
18.	Unit Angkutan	3	1,3%
19.	Sekretariat Umum	2	0,9%
20.	Ruang Aster	2	0,9%

21	Laboratorium	6	2,7%	Prosedural	221	99,1%
22	Lainya	31	13,9%	Tinggi	2	0,9%
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>	<b>Rendah</b>		

Sumber Data : Primer

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja di Unit Gizi (17,5%) dan responden paling sedikit bekerja di Instalasi Rawat Jalan yaitu sebanyak (0,4%).

### Karakteristik Variabel Penelitian

**Tabel 7** Distribusi Jawaban Responden tentang Keadilan Organisasi di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar

No	Keadilan organisasi	Jumlah (N)	(%)
1.	Tinggi	223	100%
2.	Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Tk. II 14.04.01 Pelamonia Makassar, 100% responden menilai bahwa tingkat keadilan organisasi di tempat kerja mereka tinggi, sementara tidak ada responden yang menganggapnya rendah (0%).

**Tabel 8** Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Keadilan Organisasi di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar

No	Status Kepegawaian	Jumlah (N)	(%)
1.	Keadilan Distributive	194	87.0%
	<b>Tinggi</b>	<b>29</b>	<b>13.0%</b>
	<b>Rendah</b>		
2.	Keadilan		

3. Keadilan Interaksional

**Tinggi** 223 100%

**Rendah** 0 0%

**Total** 223 100,0

Sumber Data : Primer

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai ketiga indikator keadilan organisasi di tempat kerja mereka tinggi: keadilan interaksional mencapai 100%, keadilan prosedural 99,1%, dan keadilan distributif 87%. Sebaliknya, persentase responden yang menganggap keadilan organisasi di tempat kerja mereka rendah adalah sebagai berikut: keadilan distributif 13%, keadilan prosedural 0,9%, dan keadilan interaksional 0%.

**Tabel 9** Distribusi Jawaban Responden tentang Kecerdasan Emosional di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar

No	Kecerdasan Emosional	Jumlah (n)	(%)
1.	Tinggi	65	29,1%
2.	Rendah	158	70,9%
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar, yaitu 70,9%, menilai kecerdasan emosional yang mereka rasakan di tempat kerja berada pada tingkat tinggi. Sementara itu, 29,1% responden merasa bahwa kecerdasan emosional yang dirasakan di tempat kerja mereka tergolong rendah.

**Tabel 10** Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Kecerdasan Emosional di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar

No	Indikator	Jumlah (N)	(%)
1.	Self Awareness	223	100%
	Tinggi		
	Rendah		
2.	Self Regulation	223	100%
	Tinggi		
	Rendah		
3.	Motivation	223	100%
	Tinggi		
	Rendah		
4.	Emphaty	221	99,1%
	Tinggi		
	Rendah		
5.	Social Skills	222	99,6%
	Tinggi		
	Rendah		
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil analisis indikator kecerdasan emosional. Sebagian besar responden memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, dengan persentase sebagai berikut: Self Awareness 100%, Self Regulation 100%, dan Motivation 100%,. Di sisi lain, sebagian kecil responden menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang rendah, dengan persentase Empathy sebesar 0,9% dan Social Skills sebesar 0,4%.

**Tabel 11** Distribusi Jawaban Responden tentang Organizational Citizenship Behavior di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar

No	Kategori	Jumlah (N)	(%)
1.	Tinggi	223	100%
2.	Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Tk. II 14.04.01 Pelamonia Makassar, semua responden (100%) menilai bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) di tempat kerja mereka berada pada tingkat tinggi. Tidak ada responden yang menganggap OCB di tempat kerja mereka rendah (0%).

**Tabel 12** Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Organizational Citizenship Behavior di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar

No	Indikator	Jumlah (n)	(%)
1.	Altruism	223	100%
	Tinggi		
	Rendah		
2.	Civic Virtue	223	100%
	Tinggi		
	Rendah		
3.	Courtesy	220	98,7%
	Tinggi		
	Rendah		
4.	Conscienstousness	223	100%
	Tinggi		

Rendah	0	0%
5. Sportmanship		
Tinggi	220	98,7%
Rendah	3	1,3%
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100,0</b>

Sumber Data : Primer

Tabel 12 menunjukkan bahwa kelima indikator tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki distribusi yang serupa, dengan 100% responden melaporkan tingkat indikator OCB yang tinggi. Rinciannya adalah sebagai berikut: 100% responden menunjukkan altruism (kerja sama dalam tim), 100% responden memiliki civic virtue, 98,7% responden menunjukkan courtesy (menjaga citra), 100% responden menunjukkan conscientiousness (disiplin saat bekerja), dan 98,7% responden menunjukkan sportmanship (tidak mengeluh saat bekerja).

#### Analisis Pengaruh Antara Variabel

Analisis hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga bidan. Pada Tabel 9, menunjukkan bahwa jumlah bidan yang ditunjang dengan kondisi kerja yang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 23 orang ( 79,3%).

**Tabel 13** Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Keadilan Organisasi	Organizational Citizenship Behavior (OCB)		Total	Nilai P
	Rendah	Tinggi		
	n	%	N	%
Rendah	0	0	0	0,012
Tinggi	0	0	223	100
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber Data : Primer

Berdasarkan Tabel 13 mengungkapkan bahwa dari 223 responden yang mengalami keadilan organisasi tinggi, semuanya melaporkan tingkat OCB yang tinggi. Sebaliknya, tidak ada responden yang melaporkan OCB tinggi dalam kelompok dengan keadilan organisasi rendah.

**Tabel 14** Pengaruh Tiga Dimensi Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Keadilan Organisasi	Organizational Citizenship Behavior (OCB)		Total	Nilai P
	Rendah	Tinggi		
	n	%	N	%
<b>Keadilan Distributif</b>				
Rendah	0	0	29	13,0
Tinggi	0	0	194	97,0
<b>Keadilan Prosedural</b>				
Rendah	0	0	2	0,9
Tinggi	0	0	221	99,1
<b>Keadilan Interaksional</b>				
Rendah	0	0	0	0,0
Tinggi	0	0	223	100

Sumber Data : Primer

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa dari 223 responden yang mengalami keadilan distributif rendah, 13% melaporkan OCB rendah dan 97% melaporkan OCB tinggi. Untuk keadilan prosedural, hanya 2 responden (0,9%) yang

melaporkan OCB tinggi, sedangkan 221 responden (99,1%) juga melaporkan OCB tinggi, menunjukkan bahwa hampir semua responden (100%) mengalami OCB tinggi dalam konteks keadilan prosedural. Sementara itu, pada keadilan interaksional, seluruh responden (100%) melaporkan OCB tinggi.

**Tabel 15** Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kecerdasan Emosional	Organizational Citizenship Behavior (OCB)		Total		Nilai P		
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%		n	%
Rendah	0	0	0	0	0	0	0,013
Tinggi	0	0	223	100	223	100	

Sumber Data : Primer

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa semua responden melaporkan OCB tinggi, dengan 223 responden (100%) menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.

**Tabel 16** Pengaruh Lima Dimensi Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kecerdasan Emosional	Organizational Citizenship Behavior (OCB)		Total		Nilai P		
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%		N	%
<b>Self Awareness</b>							
Rendah	0	0	0	0	0	0	0,054
Tinggi	0	0	223	100	223	100	
<b>Self Regulation</b>							

Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0,259
Tinggi	0	0	223	100	223	100		
<b>Motivasi</b>								
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0,019
Tinggi	0	0	223	100	223	100		
<b>Empathy</b>								
Rendah	0	0	2	100	2	100	2	0,291
Tinggi	0	0	221	100	221	100		
<b>Social Skills</b>								
Rendah	0	0	1	100	1	100	1	0,909
Tinggi	0	0	222	100	222	100		

Sumber Data : Primer

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa semua 223 responden (100%) dengan tingkat self-awareness tinggi melaporkan OCB tinggi. Demikian pula, pada dimensi self-regulation, semua 223 responden (100%) yang memiliki tingkat tinggi juga menyatakan OCB tinggi. Untuk dimensi motivation, 223 responden (100%) yang memiliki tingkat tinggi melaporkan OCB tinggi. Pada dimensi empathy, 2 responden (100%) yang memiliki tingkat rendah melaporkan OCB tinggi, sedangkan 221 responden (100%) dengan tingkat tinggi juga melaporkan OCB tinggi. Untuk dimensi social skills, 1 responden (100%) dengan tingkat rendah menyatakan OCB tinggi, sedangkan 222 responden (100%) dengan tingkat tinggi juga melaporkan OCB tinggi.

**Analisis Multivariat**

**Tabel 17** Besarnya Pengaruh Masing-Masing Variabel Independen terhadap Dependen

Variabel	R <sup>2</sup>	Adjusted R Square	SE
Keadilan	0,028	0,024	1,737

Organisasi		
Kecerdasan Emosional	0,039	0,035
		3,069

Sumber Data : Primer

Berdasarkan hasil di atas mengindikasikan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap OCB. Berdasarkan analisis tersebut, kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh yang lebih besar, yaitu 39%, dibandingkan dengan keadilan organisasi yang sebesar 28% terhadap OCB.

**Tabel 18** Besarnya Pengaruh Variabel Independen secara bersamaan terhadap Dependen

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig	R <sup>2</sup>
Konstanta	72.135	161.260	0.000	
Keadilan Organisasi	-0.100	173.299	0.000	0,993
Kecerdasan Emosional	0.317	41.681	0.000	

Sumber Data : Primer

Berdasarkan hasil analisis tabel 18, nilai signifikansi yang diperoleh adalah <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki pengaruh terhadap OCB. Untuk menilai sejauh mana pengaruh tersebut, dilakukan analisis regresi linier untuk menentukan nilai R square yang menunjukkan kontribusi gabungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

Jenis kelamin Pegawai Harian Lepas di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar sebagian besar pada perempuan, yaitu sebanyak 152 dengan persentase 68,2.

Pendapat Heilman dan Chen (2005) menunjukkan bahwa gender dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang tempat kerja dan reaksi mereka terhadap rekan kerja dalam organisasi.

Kelompok usia dalam penelitian ini dikategorikan menjadi tiga interval berdasarkan pengelompokan oleh Depkes RI (2009). Sebagian besar responden berada dalam kelompok usia dewasa (26 - 45 tahun) sebesar 188 dengan persentase 81,7%, hal ini menunjukkan bahwa umur responden umumnya pada usia dewasa. Karyawan berusia 20-30 tahun dianggap memiliki energi yang lebih tinggi, sehingga mereka lebih produktif dan berpotensi memiliki tingkat OCB yang tinggi. Bekerja di sektor pemerintah dan berada dalam usia produktif dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk berperilaku OCB atau memiliki tingkat OCB yang tinggi (Mohammad, Zakaria & Quoquab, 2010).

Lama kerja dalam penelitian ini dihitung berdasarkan durasi hubungan kerja antara karyawan dan rumah sakit sebagai pemberi kerja, tanpa memperhatikan status kepegawaian. Sebagian besar responden berada dalam kategori masa kerja 1-5 tahun, yakni sebesar 88 dengan persentase 39,5%, dan tidak ada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun.

Unit Kerja pada penelitian ini sebagian besar responden Pegawai Harian Lepas paling banyak bekerja di Unit Gizi yakni sebanyak 39 dengan persentase (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi tingkat OCB pegawai tidak dipengaruhi oleh unit kerja. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat OCB yang dimiliki oleh seluruh pegawai.

## Keadilan Distributif

Peran penting keadilan distributif dalam membangun perilaku positif pegawai (OCB) meliputi beberapa aspek, seperti memelihara kerja sama antar anggota atau unit organisasi, melindungi kepentingan organisasi, memberikan saran kreatif untuk perbaikan organisasi,

meningkatkan tanggung jawab pribadi, memperluas pengetahuan melalui inisiatif sendiri, dan menjaga reputasi positif organisasi di luar lingkungan kerja (Oemar, 2013).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,006 yang  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, Keadilan Distributif yang ada di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 194 responden dengan persentase 87,0%. Hal ini tercermin dalam jawaban responden yang menyatakan bahwa jumlah take home pay (fee, jasa, bonus) yang diberikan oleh rumah sakit untuk kontribusi mereka kadang-kadang sesuai, tergantung pada pencatatan.

#### **Keadilan Prosedural**

Dimensi keadilan prosedural, yang mencakup persepsi pegawai tentang keadilan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan keputusan tersebut, organisasi dianggap adil oleh karyawan jika mereka diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan pandangan mereka selama proses pengambilan keputusan. Selain itu, jika pelaksanaan keputusan dinilai konsisten di antara semua karyawan, maka mereka akan merasa bahwa terjadi keadilan (Dyna dan Graham, 2005).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,001 yang  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, Keadilan Prosedural yang ada di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 221 responden dengan persentase 99,1%. Hal ini tercermin dalam jawaban responden yang menyatakan bahwa dalam pengembangan kebijakan di rumah sakit, keputusan kebijakan dibuat oleh atasan melalui rapat, sosialisasi draf kebijakan, dan hanya melibatkan sejumlah pegawai tertentu dalam proses pengambilan keputusan.

#### **Keadilan Interaksional**

Jika manajemen rumah sakit bertindak dengan adil secara interaksional (dalam hubungan antara atasan dan bawahan), maka pegawai tidak akan merasa diperlakukan secara berbeda satu sama lain. Penting untuk menciptakan persepsi positif di mana pegawai merasa tidak ada perlakuan yang berbeda dan bahwa mereka diperlakukan dengan adil oleh manajemen (Ardi, Sudarma, 2015).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,003 yang  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, Keadilan Prosedural yang ada di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 223 responden dengan persentase 100%. Artinya komunikasi yang terjalin antara responden dan atasan masih kurang baik.

#### **Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor sebelum yang berfokus pada individu. Ini merujuk pada persepsi subjektif karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut memengaruhi loyalitas mereka terhadap organisasi (Nandan, Mutalib, dan Azim, 2015; Mahendra dan Surya, 2017).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,012 yang  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, Keadilan organisasi yang ada di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 223 responden dengan persentase 100%. Hal ini dilihat dari jawaban responden yang mengatakan bahwa ketika ada teman kerja dimintai bantuan dia lebih menyuruhnya meminta

bantuan ke rekan kerja lain yang telah selesai dengan pekerjaannya.

Karyawan yang diperlakukan secara adil akan mengembangkan sikap positif terhadap organisasi, yang tercermin dalam kepuasan dan komitmen mereka. Penelitian pada staf RS Pura Raharja Birthing menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai (Widyaningrum, 2009).

### ***Self Awareness***

*Self-awareness*, atau kesadaran diri, berhubungan dengan kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan dampaknya terhadap kinerja, serta menggunakan nilai-nilai pribadi untuk membimbing pengambilan keputusan. Ini merupakan salah satu komponen dari kecerdasan emosional yang penting dimiliki oleh karyawan agar dapat memberikan kinerja yang optimal. Selain itu, *self-awareness* juga mencakup penilaian diri yang akurat dan rasa percaya diri (Martin, 2003).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,144 dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,054 yang  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, *Self Awareness* yang ada di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 223 responden dengan persentase 100%. Hal ini dilihat dari jawaban responden yang mengatakan bahwa ketika suasana hati saya tidak baik maka saya akan mudah marah - marah. Artinya pegawai belum bisa mampu mengontrol diri dan belum memahami diri sendiri secara menyeluruh atau memiliki *self Awareness* yang kurang baik.

### ***self regulation***

*Self Regulation* dalam hal ini pengaturan diri yaitu kemampuan pegawai untuk mengendalikan diri seperti mengelola emosi dan impuls yang merusak dengan efektif. Hal lainnya yang juga terkait dengan pengaturan diri adalah sifat yang dapat dipercaya,

kewaspadaan, adaptabilitas dan inovasi (Martin, 2003).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,086 dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,259 yang  $> 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, tinggi atau rendahnya *Self Regulation* yang ada di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar tidak berpengaruh terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 223 responden dengan persentase 100%. Hal ini dapat dilihat bahwa responden mengatakan apabila rekan kerja saya mengkritik kinerja saya, maka saya akan mendengarkan kritiknya dengan baik dan memperbaiki diri. Selain itu ketika suasana hati saya sedang tidak baik, biasanya saya tetap melaksanakan pekerjaan sambil menenangkan diri sendiri.

### ***Motivation***

Motivasi kerja yang dimiliki seseorang dapat menjadi pendorong utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Ek & Elegwa, 2013). Motivasi bisa dipahami sebagai kekuatan, baik dari dalam diri maupun dari luar, yang membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Zabielske et al., 2015).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,019 yang  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, *Motivation* yang ada di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 223 responden dengan persentase 100%. Hal ini dapat dilihat bahwa responden mengatakan ketika kepala ruangan saya menetapkan target tugas harus selesai tepat pada deadlinenya, maka saya meminta bantuan rekan kerja. Selain itu, apabila saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan

saya, maa saya memperbaikinya dengan bantuan rekan kerja.

### **Emphaty**

Dimensi empati berhubungan dengan kemampuan untuk memahami orang lain, yang sangat penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, empati juga melibatkan orientasi pelayanan, membantu orang lain, dan memanfaatkan keragaman (Martin, 2003).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,291 yang  $> 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, Emphaty yang ada di Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 223 responden dengan persentase 100%. Hal ini dapat dilihat bahwa responden mengatakan ketika saya selesai shift malam dan mendadak diminta untuk menggantikan teman yang kebetulan berhalangan hadir, maka saya dengan segera menyanggupi untuk menggantikannya. Selain itu, ketika rekan kerja saya berkeluh kesah tentang masalah yang dia hadapi, sikap saya yaitu mendengarkannya dengan penuh perhatian.

### **Social Skills**

Menurut Dyan (2010), keterampilan sosial adalah salah satu indikator penting dalam kecerdasan emosional. Keterampilan ini melibatkan taktik-taktik persuasi, komunikasi, kepemimpinan, serta penyesuaian terhadap perubahan di lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan tanggapan positif terhadap penilaian mereka mengenai rekan kerja, termasuk dalam hal penyelesaian tugas, manajemen masalah, dan pandangan terhadap rekan dengan latar belakang berbeda. Mereka percaya bahwa membangun keterampilan sosial memerlukan komunikasi efektif dan kepercayaan.

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,909 yang  $> 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, Social Skills yang ada di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia

Makassar tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori tinggi yakni sebanyak 223 responden dengan persentase 100%. Hal ini dapat dilihat bahwa responden mengatakan jika terdapat rekan kerja baru yang berlatar belakang berbeda dari saya maka saya akan menjalin komunikasi dan membuat dia nyaman ditempat kerja. Selain itu, jika terdapat suatu masalah dalam pekerjaantim, maka saya lebih senang memecahkan masalah tersebut secara bersama-sama.

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk menilai, mengelola, dan menggambarkan perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut untuk menyelaraskan pikiran dan tindakan (Goleman, 1995 dalam Griffin, 2020).

Individu dengan kecerdasan emosional cenderung bereaksi secara positif terhadap pekerjaannya, berpikir rasional, beradaptasi dengan perubahan dan tantangan zaman (Goleman, 1995 dalam Griffin, 2020), serta bertanggung jawab, produktif, dan menjaga suasana hati yang baik. Mereka juga cenderung berinteraksi secara sosial dan meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan berperan secara ekstra di luar tuntutan kerja formal dan tidak bersifat egosentris (Salami, 2010; Efendi & Sutanto, 2013).

Berdasarkan Uji regresi linear dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,013 yang  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior di Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar. Berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan dari 223 responden Sebagian besar menjawab OCB pada kategori rendah yakni sebanyak 158 responden dengan persentase 70,9%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antar keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, keadilan organisasi, self awareness, motivation dan kecerdasan emosional. Rumah Sakit perlu memerhatikan pembagian kompensasi pegawai untuk meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan Rumah Sakit Tk.II 14.05.01 Pelamonia Makassar. Disarankan agar Rumah Sakit Tk. II 14.05.01 Pelamonia Makassar dapat memberikan umpan balik berkualitas kepada pegawai harian lepas dan menerapkan pengendalian yang baik selama proses penilaian, karena hal ini dapat memperbaiki persepsi keadilan prosedural. Rumah sakit juga harus bersikap adil dalam pengambilan keputusan terhadap pegawai harian lepas untuk meningkatkan keadilan organisasi. Selain itu, rumah sakit perlu meningkatkan kecerdasan emosional guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memperkuat kualitas pelayanan pasien, dan meningkatkan keterlibatan staf dalam OCB secara positif dan berarti.

## DAFTAR PUSTAKA

Azalia, R. Z. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Work-Life Balance (Wlb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Singosari 23.

Azim, M. (2016) 'Organizational Justice and Organizational citizenship behavior : Mediating Role of Psychological Capital', 4(6), pp. 148-156.

Damayanti S.Asbari M. 2023. Literaksi : Jurnal Manajemen Pendidikan Emotional Intelligence : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ?. Jurnal Manajemen Pendidikan (2023)

De Geus, C. J., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational citizenship behavior in the public sector: A systematic literature review and future research agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259-270.

Deery, S., Rayton, B., Walsh, J., & Kinnie, N. (2017). The costs of exhibiting organizational citizenship behavior. *Human Resource Management*, 56(6), 1039-1049.

Grasiaswaty, N. 2016. Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Peer Review di Indonesia.

Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia . - Jakarta : Bumi aksara.

Ismail, S., Iqbal, Z. and Adeel, M. (2018) 'Impact of Organizational Justice and Organizational citizenship behavior on Employees Performance', 8(2), pp. 187-200. doi: 10.5296/ijhrs.v8i2.13070.

Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445-468.

Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., & Stornelli, J. (2018). Examining the nature, causes, and consequences of profiles of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 629-647.

Kumari, P., & Thapliyal, S. (2017). Studying the impact of organizational citizenship behavior on organizational effectiveness. *Human Resource Management*, 4(1), 9-21.

Lee, J. Y., & Lee, M. H. (2020). A study on calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of nurses in small and medium sized hospital. *Journal of Digital Convergence*, 18(2), 313-321.

Masood, S., Siddiqui, G. K., Lodhi, H., & Shahbaz, S. (2020). Effect of leadership styles on organizational citizenship behavior and employee turnover intention. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(2), 487-495.

- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa). *Among Makarti*, 10(19), 70-90.
- Satrianegara, M. F., Aeni, S. and Rizal, N. I. (2017) 'Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015'. *Public Health Science Journal*, 9(1), pp. 55-62. doi: 10.1007/s10832-007-9058-x.
- Suryanto, A., & Darto, M. (2020). Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik di Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 401-422.
- Syamsir, S., & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. CV. Eureka Media Aksara.
- Turnipseed, D. L. (2018). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *The Journal of social psychology*, 158(3), 322-336.
- Satrianegara, M. F., Aeni, S., & Rizal, N. I. (2017). "The Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Behavior of Nurses in Inpatient Care at Faisal Islamic Hospital, Makassar, 2015." *Public Health Science Journal*, 9(1), 55-62. <https://doi.org/10.1007/s10832-007-9058-x>.
- Azalia, R. Z. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Work-Life Balance (Wlb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Singosari 23*.
- Brand, J. C., & Wijono, S. (2023). *Kecerdasan Emosi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Kantor Universitas Pattimura Ambon*. *Journal Cakrawala Ilmiah* Vol.2, No.11, 2023
- Damayanti S.Asbari M. 2023. Literaksi : *Jurnal Manajemen Pendidikan Emotional Intelligence : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ?*. *Jurnal Manajemen Pendidikan* (2023)
- de Geus, C. J., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational citizenship behavior in the public sector: A *systematic literature review and future research agenda*. *Public Administration Review*, 80(2), 259-270.
- Deery, S., Rayton, B., Walsh, J., & Kinnie, N. (2017). *The costs of exhibiting organizational citizenship behavior*. *Human Resource Management*, 56(6), 1039-1049.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: *the mediating effect of organizational commitment*. *Asia Pacific Education Review*, 21, 167-179.
- Gea, D. (2019). *Pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta dampaknya pada kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara)*.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. CENGAGE learning.
- Ismail, S., Iqbal, Z., & Adeel, M. (2018). "Impact of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance." *\*International Journal of Human Resource Studies\**, 8(2), 187-200. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.13070>.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: *Power distance as moderator*. *Personnel Review*, 49(2), 445-468.
- Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., & Stornelli, J. (2018). Examining the nature, causes, and consequences of profiles of organizational citizenship behavior.

- Public Health and Medicine Journal (PAMA)*. Vol.2, issue 3, Oktober 2024
- Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 629-647.
- Kumari, P., & Thapliyal, S. (2017). *Studying the impact of organizational citizenship behavior on organizational effectiveness*. *Human Resource Management*, 4(1), 9-21.
- Lee, J. Y., & Lee, M. H. (2020). A study on calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of nurses in small and medium sized hospital. *Journal of Digital Convergence*, 18(2), 313-321.
- Masood, S., Siddiqui, G. K., Lodhi, H., & Shahbaz, S. (2020). Effect of leadership styles on organizational citizenship behavior and employee turnover intention. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(2), 487-495.
- Mohammadi, S., & Yekta, P. (2018). The effect of emotional intelligence on job satisfaction among staff nurses in intensive care units. *Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 6(04), 24-30.
- Nandan, T., Mutalib, A. and Azim, M. (2015) 'Organizational Justice and Organizational citizenship behavior : Mediating Role of Psychological Capital', 4(6), pp. 148-156.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). *A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century*. *Personnel Review*, 47(4), 821-862.
- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa)*. *Among Makarti*, 10(19), 70-90.
- Satrianegara, M. F., Aeni, S., & Rizal, N. I. (2017). "The Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Behavior of Nurses in Inpatient Care at Faisal Islamic Hospital, Makassar, 2015." *Public Health Science Journal*, 9(1), 55-62. <https://doi.org/10.1007/s10832-007-9058-x>.
- Suryanto, A., & Darto, M. (2020). Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik di Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 401-422.
- Turnipseed, D. L. (2018). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *The Journal of social psychology*, 158(3), 322-336.
- Zaki, H. S. (2020). The Effect of Customer Uncivil Behavior on Counterproductive Work Behavior and Quit Intention of Airlines' Frontline Employees: Emotional Intelligence as a Moderator. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 4(2).