

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON-MEDIS RS PKU
MUHAMMADIYAH SRUWENG DENGAN *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Putra Bangsa**



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Putri Ismawati

NIM : 135501530

Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

KEBUMEN

2017

ABSTRACT

PKU Muhammadiyah Sruweng hospital has problems on the performance of Non-Medical employees on performance appraisal on Job Embeddedness, Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables. This problem will be solved by descriptive analysis method and statistics. Sampling technique with saturated sampling technique. The respondents in this research are Non-Medical Staff of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital is 45 people. Technique of collecting data using questionnaire with likert scale which have been modified. Result of hypothesis test show that hypothesis (H1) Job Embeddedness have positive effect to employee OCB, hypothesis (H2) which states that Emotional Intelligence have positive effect to employees OCB, hypothesis (H3) stating that Job Embeddedness have positive effect on employee performance, hypothesis (H4) Which states that Emotional Intelligence has a positive effect on employee performance, is accepted. Similarly, the hypothesis (H5) states that Organizational Citizenship Behavior (OCB) positively affect the performance of non-medical employees RS PKU Muhammadiyah Sruweng, accepted. Demonstrating that Job Embeddedness, emotional intelligence, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) provide significant organizational benefits, where OCB leads to improved organizational performance. Hospital management needs to evaluate more deeply about the concepts of Job Embeddedness, emotional intelligence, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) to improve the performance of Non Medical Medics of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital.

Keywords :

Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Employee Performance Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan tiang pondasi dari organisasi tersebut. Organisasi akan menjadi rapuh saat sumber daya yang dimilikinya tidak memiliki visi yang sama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2009:3) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Persoalan sumber daya manusia akan selalu berkaitan dengan manajemen kinerja (*performance management*). Manajemen kinerja adalah salah satu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama (Amstrong, 1998:14).

Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam kinerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektifitas kontribusinya dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi yang mempekerjakannya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Sikap yang baik, persepsi, kepribadian yang baik mendorong terbentuknya kinerja yang baik pada diri seorang karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi. Dimana hal-hal tersebut berkaitan dengan *extra role* yang dilakukan oleh satu individu dalam satu organisasi yang disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi (Ariati,dkk. 2012). perilaku positif dari karyawan yang dimaksud adalah dimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan tambahan diluar pekerjaannya

sendiri yang muncul tanpa ada paksaan dari siapapun dan tanpa pengaruh imbalan apapun. Jadi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang juga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Perilaku ini tidak serta merta muncul tanpa ada faktor-faktor yang memengaruhinya. Organisasi dan individunya sendiri memiliki peran dalam munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tersebut.

Selaras dengan pernyataan diatas, peran individunya masing-masingpun menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih mendalam. Setiap individu memiliki kepribadian yang beragam, dimana dapat terlihat saat individu tersebut dihadapkan pada situasi tertentu. Karakter, perilaku, dan respon mereka terhadap suatu situasi pasti berbeda-beda, setiap individu memiliki caranya masing-masing.

Begitu pula saat individu berada di dalam sebuah organisasi, satu individu akan memiliki cara yang berbeda dengan individu lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain pekerjaan, perilaku setiap individu berbeda saat

berinteraksi dengan rekan kerjanya, beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, maupun saat menghadapi konflik di organisasinya.

Windri Fitriyani (2013) yang membahas pengaruh kepribadian dan *job embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Hadji Kalla Makasar. Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepribadian dan *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dari penelitian tersebut diperoleh nilai R2 sebesar 0,551, hal tersebut berarti bahwa 55,1% variable *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kepribadian dan *job embeddedness*, sisanya yaitu sebesar 45,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.

Kemudian Ingarianti meneliti tentang hubungan antara kepribadian (*the big factor personality*) dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PG Kedawoeng-

Pasuruan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara karakteristik kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dan sumbangan efektif yang diberikan variabel kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 1%. Hal ini berarti 99% *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa perlu diadakannya penelitian variabel lain yang memengaruhi munculnya OCB. Jika *job embeddedness* merupakan peran yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari sisi individunya, maka variabel lain yang mungkin saja memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari sisi organisasi, salah satunya adalah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*).

RS PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan rumah sakit swasta yang telah lama beroperasi sejak tahun 1985 dan telah mengalami perubahan dari tahun ke tahun menjadi rumah sakit profesional

dengan mengedepankan nilai-nilai Islam dengan asas dan keyakinan “Semangat Fastabiqulkhairat dan Ta’awannu’ala albirri wa at-taqwa”. Dengan Visi “Menjadi rumah sakit pilihan utama di Kebumen yang memberikan pelayanan prima dan Islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan” dengan Moto “Kepuasan Pelangga Adalah prioritas kami”.

Berkembangnya RS PKU Muhammadiyah Sruweng tidak lepas dari peran karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Wawancara awal kepada Manajer SDI mengemukakan secara umum hasil penilaian kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Sruweng sudah baik, akan tetapi pada karyawan non-medis masih relatif stabil dan belum menunjukkan adanya peningkatan. Hal ini ditunjukan dengan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu dan masih perlu adanya kesadaran tinggi untuk rela mengorbankan waktu demi menyelesaikan pekerjaan.

Hasil wawancara kepada karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng ditemukan indikasi lemahnya

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meskipun sudah ada beberapa karyawan yang cukup baik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*nya, masih banyak karyawan yang hanya berfokus kepada tugas pokoknya saja serta jam istirahat yang tidak ditentukan membuat beberapa karyawan sering melebihi jam istirahat yang sewajarnya.

Hasil wawancara berikutnya menurut seorang karyawan di divisinya mengatakan meskipun telah banyak karyawan yang sudah lama masa kerjanya, masih ada beberapa karyawan yang kurang mengendalikan emosinya saat berinteraksi dengan karyawan yang lain maupun saat menghadapi dari eksternalnya, hal ini menunjukkan emosional yang kurang baik, serta ikatan (*embedded*) yang kurang kuat terhadap rekan kerja yang dapat berdampak terhadap kinerjanya.

Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana *job embeddedness* mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada

karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng?

2. Bagaimana *emotional intelligence* mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
3. Bagaimana *job embeddedness* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
4. Bagaimana *emotional intelligence* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng?
5. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *job embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

- (OCB) karyawan non-medis RS Dimensi atau indikator kinerja
 PKU Muhammadiyah Sruweng. adalah aspek-aspek yang menjadi ukuran
 dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran
 menjadi tolak ukur dalam menilai
 kinerja. Dimensi atau pengukuran kinerja
 sangat diperlukan, karena akan
 bermanfaat baik bagi banyak pihak.
2. Menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
3. Menganalisis pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
4. Menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
- Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
- Mangkunegara (2008), mengatakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam penilaian kinerja yaitu:
1. Efisiensi waktu
 Waktu penyelesaian tugas yang diberikan dan sikap terhadap waktu luang.
 2. Produktivitas
 Kemampuan untuk menyelesaikan target dan kemampuan menumbuhkan ide.
 3. Kualitas hasil
 Meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, tidak banyak melakukan kesalahan dan tidak melakukan kecurangan.
 4. Perilaku
 Tanggung jawab dan menghargai kritik.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, (Cokroaminoto, 2007).

Dimensi Kinerja

Job Embeddedness (JE)

Job embeddedness diartikan sebagai salah satu jaringan yang

mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya (Nostra. 2011).

Aspek-aspek pekerjaan dan non pekerjaan ini tercermin dalam beberapa hal, yaitu:

1. *Fit*, kecocokan antara individu dengan organisasi (*fit to organization*) maupun dengan komunitas di mana dia berada (*fit to community*),
2. *Link*, hubungan formal dan informal antara individu dengan organisasi serta dengan individu lain di dalam organisasi (*link to organization*) maupun dengan komunitas di mana dia tinggal (*link to community*), serta
3. *Sacrifice*, persepsi manfaat psikologis maupun material yang diperoleh dengan menjadi bagian dari organisasi dan komunitas yang sulit untuk dikorbankan oleh individu karyawan (*organizational related sacrifice* dan *community related sacrifice*).

Emotional Intelligence

Goleman (2005) membagi aspek kecerdasan emosional menjadi lima aspek dasar, meliputi:

1. Kesadaran diri, kemampuan mengetahui yang dirasakan.
2. Pengaturan diri, kemampuan mengatur emosinya sendiri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas.
3. Motivasi, kemampuan menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran.
4. Empati, kemampuan merasakan perasaan orang lain dan mampu memahami perspektif orang lain.
5. Keterampilan Sosial, kemampuan untuk menanggapi emosi dengan baik ketika berhubungan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, dapat berinteraksi atau bekerja sama dengan lancar.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem

reward dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ yang dikutip Novliadi, 2007). Dimensinya yaitu: *Altruism*, *Courtesy*, *Civic* *Virtue*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*.

Penelitian Terdahulu

1. Windri Fitriyani (2013) yang membahas pengaruh kepribadian dan *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Hadji Kalla Makassar. Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepribadian dan *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dari penelitian tersebut diperoleh nilai R² sebesar 0,551, hal tersebut berarti bahwa 55,1% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kepribadian dan *job embeddedness*, sisanya yaitu sebesar 45,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.
2. Wiwik Sumiyarsih, Endah Mujiasih, Jati Ariati (2012), dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang”. Metode analisis menggunakan analisis regresi sederhana dengan perolehan $r_{xy} = 0,747$ dengan tingkat signifikansi korelasi pada $p = 0,001$ ($p < 0,05$), yang berarti ada hubungan yang signifikan antara OCB dengan kecerdasan emosional. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 55,9% dari OCB. Ada faktor lain sebesar 44,1% yang juga berperan namun tidak terungkap dalam penelitian ini.
3. Hayatun Nufus (2011), dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT.

Putra Pertiwi Karya Utama”. Metode menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan hasil secara signifikan semua indikator dari OCB mempengaruhi kinerja karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama.

4. Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006), dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang. Sebanyak 120 karyawan terpilih sebagai responden dengan menggunakan Disproportionate stratified sampling. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisioner. Teknis analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Implikasi dari penelitian ini adalah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Girindra Haragni Duhita (2016), dengan judul “Pengaruh *Job Embeddedness* (Kelekatan Kerja) Terhadap *Job Performance* (Kinerja Karyawan) Dan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) Yang Dimediasi Oleh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) Pada Apoteker DI” dengan menggunakan bantuan LPS V.20, didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan beberapa hal yaitu ketelibatan kerja tidak menunjukan peran sebagai mediator antara *Job Embeddedness* dengan Kinerja, karena *Job Embeddedness* dapat berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, sedangkan

hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan tidak menunjukkan hubungan secara signifikan.

Berdasarkan temuan temuan tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: *Job Embeddedness* berpengaruh positif terhadap OCB karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

H₂: *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap OCB karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

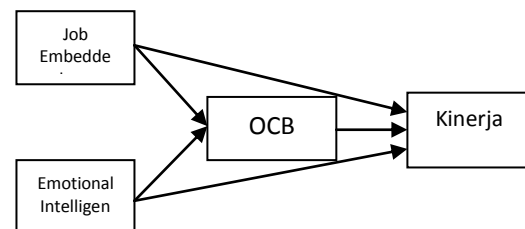
H₃: *Job Embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU

Muhammadiyah Sruweng.

H₄: *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

H₅: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat disajikan kerangka konseptual seperti berikut:



METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah *job embeddedness*, *emotional intelligence*, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja. Subyek penelitian adalah karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng, yang terdiri dari beberapa bagian yaitu satpam, sopir,

limbah, umum, masjid, rekam medik dan logistik.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner.

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisoner tertutup, yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga

responden tinggal memilih. Setelah data dari penyebaran kuisioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah skala yang psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey (Brace, 2004). Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari jawaban yang tersedia. Biasanya disediakan 5 jawaban, yaitu:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Akan tetapi dalam penelitian ini penulis menggunakan *Skala likert* yang telah dimodifikasi dengan jawaban :Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak

Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Adapun tidak digunakannya alternatif jawaban netral oleh peneliti didasarkan pada 3 alasan dasar yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004:191);

1. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit untuk diartikan sebagai, sesuai atau idak sesuai.
2. Tersedianya jawaban netral dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban tersebut bagi subyuek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

Maksud kategori sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah untuk melihat kecenderugan pendapat subyek ke satu kutub.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis jalur, Menurut Ghozali (2011) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis

jalur dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja (Y2) terhadap *job embeddedness* (X1), *emotional intelligence* (X2), dan OCB (Y1), dapat digunakan rumus:

$$Y_1 = \text{PY}_1X_1 + \text{PY}_1X_2 + \epsilon_1 \quad \text{sebagai persamaan structural 1}$$

$$Y_2 = \text{PY}_2X_1 + \text{PY}_2X_2 + \text{PY}_2Y_1 + \epsilon_2 \quad \text{sebagai persamaan structural 2}$$

Dimana :

$$Y_1 = \text{OCB}$$

$$Y_2 = \text{kinerja}$$

$$X_1 = \text{job embeddedness}$$

$$X_2 = \text{emotional intelligence}$$

$$\epsilon_1 \epsilon_2 = \text{error}$$

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau *DE*), digunakan formula sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel *job embeddedness* terhadap OCB.

$$X_1 \rightarrow Y_1$$

b. Pengaruh variabel *emotional intelligence* terhadap OCB.

$$X_2 \rightarrow Y_1$$

c. Pengaruh variabel *job embeddedness* terhadap kinerja.

$$X_1 \rightarrow Y_2$$

d. Pengaruh variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja.

$$X_2 \rightarrow Y_2$$

e. Pengaruh variabel OCB terhadap kinerja.

$$Y_1 \rightarrow Y_2$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Untuk menghitung pengaruh IE digunakan formula sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel *job embeddedness* terhadap kinerja melalui OCB.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

b. Pengaruh variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja melalui OCB.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

a. Pengaruh variabel *job embeddedness* terhadap kinerja melalui OCB.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

b. Pengaruh variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja melalui OCB. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$

- c. Pengaruh variabel *job embeddedness* terhadap kinerja. $X_1 \rightarrow Y_2$
- d. Pengaruh variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja. $X_2 \rightarrow Y_2$
- e. Pengaruh variabel OCB terhadap kinerja. $Y_1 \rightarrow Y_2$
- b. Nilai $X_2 = 0.403$ yang berarti jika nilai *emotional intelligence* ditingkatkan 1 satuan, maka nilai OCB akan meningkat 0.403 satuan.

Sedangkan persamaan II di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai $X_1 = 0.471$ yang berarti jika nilai *job embeddedness* ditingkat 1 satuan, maka nilai kinerja akan meningkat 0.471 satuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai
I	<i>Job Embeddedness</i>	OCB	0.456
	<i>Emotional Intelligence</i>		0.403
II	<i>Job Embeddedness</i>	Kinerja	0.471
	<i>Emotional Intelligence</i>		0.329
	OCB		0.214

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

- a. Nilai $X_1 = 0.456$ yang berarti jika nilai *job embeddedness* ditingkatkan 1 satuan, maka nilai OCB akan meningkat 0.456 satuan.

- b. Nilai $X_2 = 0.329$ yang berarti jika nilai *emotional intelligence* ditingkatkan 1 satuan, maka nilai kinerja akan meningkat 0.329 satuan

- c. Nilai $Y_1 = 0.214$ yang berarti jika nilai OCB ditingkatkan 1 satuan, maka nilai kinerja akan meningkat 0.214 satuan.

- a. Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula berikut:

1. Pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja melalui *ocb* digunakan terhadap *ocb* formula sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0.456$$

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0.471 \times 0.214) = 0.101$$

2. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *ocb*

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0.403$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0.329 \times 0.214) = \underline{0.070}$$

$$\text{Total pengaruh tidak langsung} = 0.171$$

3. Pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja $X_1 \rightarrow Y_2 = 0.471$

Dari hasil analisis jalur persamaan I dapat dijelaskan sebagai berikut:

4. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja $X_2 \rightarrow Y_2 = 0.329$

1. Secara parsial *job embeddedness* berpengaruh terhadap OCB. Besaran pengaruh adalah sebesar 0,456. Karena nilai mendekati 0, maka pengaruhnya lemah.

5. Pengaruh *ocb* terhadap kinerja $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0.214$

2. Secara parsial *emotional intelligence* berpengaruh terhadap OCB. Besaran pengaruh adalah sebesar 0,403. Karena nilai mendekati 0, maka pengaruhnya lemah.

6. Total pengaruh langsung *job embeddedness, emotional intelligence* terhadap kinerja $(X_1 \rightarrow Y_2) + (X_2 \rightarrow Y_2) = 0.456 + 0.403 = 0.859$

6. Pengaruh Tidak Langsung (Indirrect Effect)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung pengaruh variabel *job embeddedness, emotional intelligence*

Dari hasil analisis jalur persamaan II dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pe rsa ma an	Var Bebas	Var Teri kat	t value	Sig.	Ket
I	<i>Job Embeddedness</i>	OCB	3.483	0.001	Sig
	<i>Emotional Intelligence</i>		3.077	0.004	Sig
II	<i>Job Embeddedness</i>	Kine rja	4.781	0.000	Sig
	<i>Emotional Intelligence</i>		3.420	0.001	Sig
	OCB		2.091	0.043	Sig

1. Secara parsial *job embeddedness* berpengaruh terhadap kinerja. Besaran pengaruh adalah sebesar 0,471. Karena nilai mendekati 0, maka pengaruhnya lemah.
2. Secara parsial *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja. Besaran pengaruh adalah sebesar 0,329. Karena nilai mendekati 0, maka pengaruhnya lemah.
3. Secara parsial OCB berpengaruh terhadap kinerja. Besaran pengaruh

adalah sebesar 0,214. Karena nilai mendekati 0, maka pengaruhnya lemah.

Uji Signifikansi Hipotesis

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV-18 dengan nilai t tabel 1,681. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

a. Variabel *Job Embeddedness*

Hasil uji hipotesis Persamaan I pada tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3.483 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikansi $0,0001 < 0,05$ berarti variabel *Job Embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada

karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

Dari hasil uji hipotesis Persamaan II pada tabel IV-13 bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4.781 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa variabel *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

b. Variabel *Emotional Intelligence*

Hasil uji hipotesis Persamaan I pada tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3.077 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikansi $0.004 < 0,05$ berarti variabel *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

Dari hasil uji hipotesis Persamaan II pada tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3.420 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0,05$ ini berarti bahwa variabel *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

c. Variabel OCB

Dari hasil uji hipotesis Persamaan II pada tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2.091 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikansi $0.043 < 0,05$ ini berarti bahwa variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen.

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.606	.94839

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan besarnya $R^2 = 0,624$ pada persamaan 1. Dengan demikian besarnya pengaruh variable *Job embeddedness* dan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.827	.52364

a. Predictors: (Constant), y1, x2, x1

b. Dependent Variable: y2
emotional intelligence terhadap OCB

adalah sebesar 62,4 persen. Adapun sisanya sebesar ($100\% - 62,4\% = 37,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan besarnya $R^2 = 0,839$ pada persamaan 2. Dengan demikian besarnya pengaruh variable *Job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan OCB terhadap kinerja adalah sebesar 83,9 persen. Adapun sisanya sebesar ($100\% - 83,9\% = 16,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilator belakanginya adanya masalah pada kinerja karyawan Non Medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng, yang berkaitan dengan penilaian kinerja pada variabel *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence* dan *Organizational Cityzenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Job Embeddedness* menunjukkan pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta kinerja pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Karena nilainya positif maka untuk meningkatkan OCB serta kinerja

diperlukan adanya penambahan kegiatan-kegiatan yang bersifat mempererat hubungan dan kekompakan antara karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Hasil analisis jalur pada persamaan I dan II menunjukkan variabel *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Sehingga diperlukan adanya peningkatan pada variabel *Emotional intelligence* untuk meningkatkan OCB dan kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non medis RS

PKU Muhammadiyah Sruweng. *OCB* memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Serta *OCB* sebagai variabel intervening memberikan pengaruh tidak langsung dari *job embeddedness* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh yang telah ada di dalam penelitian ini maka berikut adalah saran dari peneliti:

1. Manfaat *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bagi organisasi cukup nyata, dimana *OCB* mengarah pada peningkatan performa organisasi. Penerapan *Job Embeddedness* serta *Emotional Intelligence* memiliki

konsekuensi penting bagi pengambilan keputusan. Pemimpin perlu mengidentifikasi metode yang layak untuk membantu karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng menjadi *Job embeddedness* dalam organisasi. Manajer bisa membangun program mentoring untuk memperkuat hubungan karyawan dengan orang lain di organisasi. Manajer mungkin bisa mendorong kelompok kerja untuk mengambil peran yang penting dalam memutuskan siapa yang bekerja dalam pekerjaan kelompok.

2. Organisasi juga perlu meningkatkan kecerdasan emosional karyawan karena karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, akan merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (senang, bersemangat, aktif, percaya diri)

sehingga menunjukkan kecenderungan membantu rekan kerja lain, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain sehingga dapat meningkatkan OCB serta kinerja. Disarankan bagi pihak manajemen variabel kecerdasan emosional untuk kedepannya dapat dijadikan kriteria dan perhatian khusus dalam rekrutmen karyawan khususnya pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

3. Nilai koefisiensi determinasi pada persamaan I diperoleh $R^2 = 0,624\%$. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel *Job embeddedness* dan *emotional intelligence* terhadap OCB adalah sebesar 62,4%, sebaliknya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Serta pada persamaan II diperoleh

$R^2 = 0,839\%$. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan OCB terhadap kinerja adalah sebesar 83,9 persen. Sebaliknya 16,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng untuk pengembangan ilmu dan penerapan SDM yang lebih bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2007. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amstrong *and* Baron. 1998. Manajemen Kinerja (Terjemahan). London:IPM
- Hasibuan, MAllyu P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rosdakarya: Bandung
- Cho, Young-bohk dan Jeong-ran Ryu. 2009. *Organizational CitizenshipBehaviors In Rlation To Job Embeddedness, Organizational Identification, Job Performance, Voluntary Turnover Intention In Korea*. (Online) Vol. 8. No. 7, (<http://journals.cluteonline.com/index.php/IBER/article/download/3151/3199> , diakses pada 20 Oktober 2016).
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Edisi 10. Jakarta: Prenhallindo
- Hasibuan. 2009. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Windri, Firiyani. 2013. Pengaruh Kepribadian Dan *Job Embeddedness* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Hadji Kalla Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ingarianti, Tri Muji, 2008. Hubungan antara Kepribadian (*the big five factor personality*) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan. Skripsi tidak diterbitkan. Malang : Universitas Muhamaddyah Malang.
- Saefullah,Kurniawan dan Ernie Tisnawati Sule. 2006. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta . Prenada Media.Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. 64
- Wiwik Sumiyarsih, Endah Mujiasih dan Jati Ariati. 2012. Kecerdasan Emoional dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wijayanto, Bonifacius Riwi. 2004. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang Dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab. Skripsi tidak diterbitkan. Jogjakarta : Universitas Gadjah Mada.

- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing, (1988), Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- As'ad, Muhammad. 1999. *Psikologi Industri disikeempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Oxtoby, K. (2003). Men in Nursing. *Nursing Time* 99(32), 20-23
- Pallant, Jullie. 2005. *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS For Windows (Version 12)*". Sydney: Allen & Unwin.
- Chien, M.(1997). *A Study To Improve Organizational Citizenship Behaviors. The Overseas Chinese Institute Of Technology*.
- Yuzrizal. 2008. Pengujian Validitas Konstruk dengan Menggunakan Analisis Faktor. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, Vol.5, No.1, 73-92.
- Hayatun, Nufus. 2011. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama. Skripsi. Jakarta: Universitas Syarif Hidayatulloh Jakarta.
- Sukses Edwardin, Laras Tris Ambar. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Duhita, Girindra Haragni. 2016. Pengaruh *Job Embeddedness* (Kelekatan Kerja) Terhadap *Job Performance* (Kinerja Karyawan) Dan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) Yang Dimediasi Oleh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) Pada Apoteker DI.
- Ni Kadek Nita Suwandewi, Gusti Ayumanuati Dewi. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Skripsi diterbitkan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016: 3958-3985. Bali: Universitas Udayana Bali.
- Hardaningtyas, D. (2004). Pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan sikap pada budaya organisasi terhadap OCB pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Tesis dipublikasikan, adln.lib.unair.ac.id. Universitas Airlangga.

Umar J. (2010). Analisis statistik dasar- dasar konsep. Bahan Ajar. Azwar, Saifuddin. 2007. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Nostra, Natalia Stella. 2011. Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan. Skripsi Program Studi Psikologi Universitas Sanatana Dharma. p: 11.

Wirawan, Nata. 2002. Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia). Denpasar: Keraras Emas.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : CV. Alfabeta.

_____. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta

Cooper, D.R. & Emory, C.W. (1995). Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sarwono, Jonathan. (2010). Analisis Jalur Untuk Riset. Yogyakarta : Andi Page : 1-2.