

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah investasi utama dalam setiap organisasi, oleh karenanya harus dikelola sedemikian rupa. Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini agar organisasi pemerintah maupun swasta dapat bertumbuh. Pernyataan tersebut tidak terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber dapat dibagi 2 (dua) yakni sumber daya manusia (*Human Resources*) dan sumber daya alam (*Natural Resources*) (Sinambela, 2016).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu selalu diperhatikan mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh instansi akan sangat sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki oleh instansi tersebut. Keberhasilan dalam suatu organisasi atau instansi ini tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh sangat besar dalam menentukan maju tidaknya sebuah instansi.

Instansi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang pegawai merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi asset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi

faktor penentun atas keberhasilan suatu organisasi. Banyak permasalahan tentang sumber daya manusia menyebabkan suatu organisasi atau instansi mengalami kerugian. Jika dibiarkan terjadi permasalahan ini, maka akan menjadi permasalahan yang kompleks dan berakibat kepada menurunkan kinerja pegawai.

Rumah sakit merupakan tempat bagi tenaga terlatih dan terdidik untuk menangani masalah kesehatan secara kompleks maupun sederhana (Djalil et al, 2022). Tenaga medis memiliki tanggung jawab pekerjaan sebagaimana kesehatan merupakan faktor penting bagi pasien. Dengan demikian, kualitas tenaga kesehatan atau pegawai rumah sakit menjadi perhatian penting. Pada waktu tertentu, kepadatan pasien mengharuskan pekerja rumah sakit untuk mengemban tanggung jawab pekerjaan di luar *jobdesc*. Selain itu, pegawai yang cuti di waktu kepadatan pasien dapat mengganggu efektivitas terhadap pelayanan pasien. Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit menjadi kunci dari efisiensi pelayanan rumah sakit. Pada waktu tertentu, pegawai dihadapkan pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana secara intuitif pegawai berpartisipasi aktif untuk mendukung pegawai lain dalam bentuk dukungan fisik tanpa ada unsur paksaan (Ningtyas et al., 2018).

Organizational Citizenship Behavior tidak berdiri sendiri namun muncul karena adanya sifat ingin menolong atau rasa perhatian terhadap sesama (Hutagaol, 2020). Menurut (Kloutsiniotis & Mihail, 2020) bahwa organisasi dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* tinggi yang terdapat pada pegawai dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Efisiensi dan efektivitas pada perusahaan akan mengalami peningkatan jika itu, *Organizational Citizenship Behavior* juga

berperan pada kualitas hasil atas tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Margahana, 2020; Soeltan et al., 2020). Menurut Gomes (2019) bahwa keberhasilan sebuah institusi tidak terlepas dari pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Organ (2016) terdapat 5 (lima) aspek untuk memperoleh *Organizational Citizenship Behavior* yang baik yaitu *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* yang akan membantu pegawai dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* yang baik. Melalui hasil survey dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada subjek yang merupakan pegawai medis dan non medis di 3 (tiga) Rumah Sakit yang berada di Tasikmalaya dan Ciamis yaitu RSUD dr.Soekardjo Kota Tasikmalaya, RSUD Kabupaten Ciamis dan Rumah Sakit KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya, ditemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang kesulitan beradaptasi ketika rumah sakit sedang kedatangan banyak pasien dan pegawai cukup sering mengeluh mengenai *jobdesc* di luar tanggung jawab dan beban kerja yang bertambah besar.

Organizational Citizenship Behavior berdampak pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan turunnya kinerja dalam sebuah perusahaan jika dilakukan secara berlebihan oleh pegawai (He et al., 2019). Ada beberapa faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di dalam sebuah organisasi. Menurut Mark (2017) salah satu faktor yang dapat memengaruhi Terdapat 5 (lima) dimensi yang digunakan dalam mengukur kecerdasan emosi yaitu kesadaran diri (*self awareness*) dengan mengenal dan memahami emosi, pengaturan diri (*self regulation*) dengan mengatur emosi, motivasi diri (*self*

motivation) dengan menggunakan keinginan untuk bergerak dan membimbing diri, empati (*empathy*) dengan memahami perasaan dan perspektif orang lain, dan keterampilan sosial dengan memberikan respons emosi yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Grahandika (2021), kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional merupakan determinan penting dalam mendorong individu untuk menunjukkan perilaku ekstra-rol, yakni perilaku sukarela yang melampaui tuntutan peran formal dalam organisasi. Kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi pribadi maupun emosi orang lain, berkontribusi pada pembentukan sikap positif karyawan terhadap lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, sehingga dapat memfasilitasi munculnya perilaku OCB seperti kesediaan membantu rekan kerja, loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatan aktif dalam aktivitas organisasi.

Menurut Widiani (2019) bahwa *self motivation* pada pegawai dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* yang dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosi. Menurut Setiyawan (2021) bahwa kecerdasan emosi yang baik pada setiap individu akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang memungkinkan adanya perilaku altruistik pada individu tersebut.

Papoutsi et al (2019) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan lebih mudah untuk memahami kebutuhan dan emosi pada individu lain sehingga dapat memberikan kontribusi lebih untuk sebuah

perusahaan atau organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dijelaskan bahwa kecerdasan emosi merupakan salah satu kemampuan dalam diri dalam menyadari dan memahami emosi dirinya sendiri maupun orang disekitar serta mampu mengelola dan mengendalikan emosi sebagai bentuk penyelesaian masalah dalam kehidupan yang berhubungan dengan lingkungan (Goleman, 2000). Pendapat lain oleh Robbins & Judge (2008), kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk merasakan dan bertindak berdasarkan isyarat dan informasi emosional. terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam merasakan emosi, mengelola dan menghasilkan emosi yang dapat meringankan pikiran, memahami emosi dan pengetahuannya, mengatur emosi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pengetahuan individu. Kecerdasan emosional mengevaluasi orang dengan aspek emosional, yang berkaitan dengan berapa banyak seseorang memiliki kesadaran dan perasaannya sendiri, dan bagaimana mengendalikan serta mengelolanya (Eynollahzadeh & Ali, 2013).

Rendahnya tingkat kecerdasan emosional di kalangan pegawai dapat berdampak signifikan pada perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, yang berperan penting dalam interaksi dan hubungan di tempat kerja. Ketika kecerdasan emosional pegawai rendah, mereka cenderung kurang mampu mengatasi konflik, menjalin hubungan kerja yang harmonis, atau menjaga motivasi kerja. Hal ini dapat menyebabkan keterbatasan dalam kontribusi sukarela yang

melampaui deskripsi tugas formal, yang menjadi ciri khas dari perilaku kewarganegaraan organisasi.

OCB melibatkan perilaku-perilaku seperti membantu rekan kerja, mendukung tujuan organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian, perilaku ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan emosional pegawai. Rendahnya kecerdasan emosional dapat menyebabkan penurunan rasa empati, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap organisasi, sehingga perilaku OCB tidak berkembang secara optimal. Sebaliknya, pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih baik, karena mereka lebih mampu memahami kebutuhan rekan kerja, menjaga stabilitas emosi, dan memotivasi diri untuk berkontribusi lebih. Menurut Van Laar, Edwards dan Easton (2017) kualitas kehidupan kerja merupakan bagian dari kualitas seluruh kehidupan yang dipengaruhi oleh pekerjaan.

Jika seorang individu menganggap bahwa perusahaannya memberikan perhatian khusus pada kualitas kehidupan kerja karyawan dan peduli terhadapnya, kemungkinan performa perilaku kewarganegaraannya akan meningkat (Alfonso et al., 2016). Adanya perbedaan dengan penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk kembali melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kualitas kehidupan kerja pada pegawai medis dan non medis Rumah 3 (tiga) Rumah Sakit yang berada di Tasikmalaya dan Ciamis yaitu RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, RSUD Kabupaten Ciamis dan Rumah Sakit KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang peneliti jadikan acuan dalam

penelitian ini, perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti tulis berfokus pada pengaruh kecerdasan emosi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tanpa variabel tambahan yang memengaruhi. Dengan memfokuskan kembali fokus penelitian pada pengaruh signifikan kecerdasan emosi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja yang memungkinkan penelitian ini untuk mendapatkan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

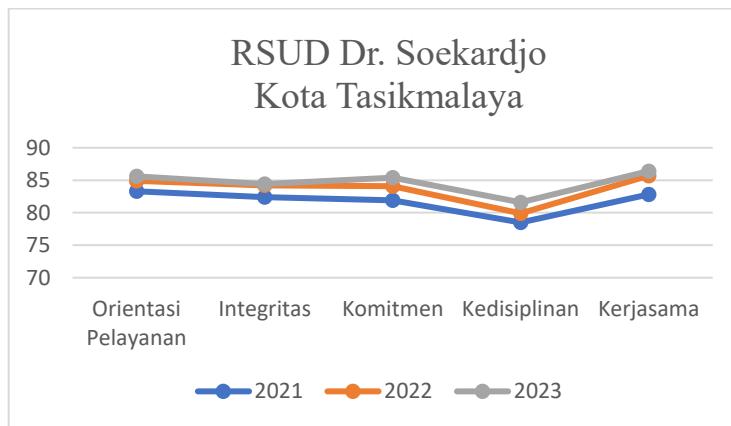
Berikut merupakan data yang mendukung terhadap tinggi rendahnya OCB pada pegawai rumah sakit :

**Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai**

Aspek	Rumah Sakit								
	RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya			RS KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya			RSUD Kabupaten Ciamis		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Orientasi Pelayanan	83.3	84.9	85.6	82.3	82.9	75.6	82.3	81.7	79.6
Integritas	82.4	84.2	84.4	81.7	81.2	85.4	84.2	82.2	78.4
Komitmen	81.9	84.1	85.4	81.7	84.2	86.4	78.9	83.1	86.2
Kedisiplinan	78.5	79.9	81.6	79.9	80	83.9	77.5	81.8	81.8
Kerjasama	82.8	85.7	86.4	82.7	75.7	82.6	81.5	82.5	83.1

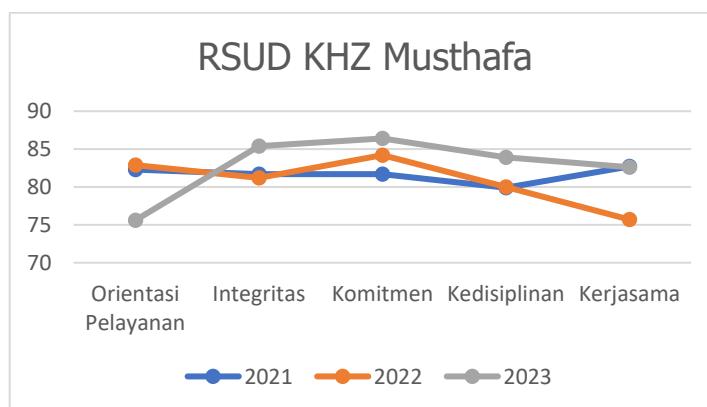
Sumber : Renstra dan Profil RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, Rumah Sakit RSUD Kabupaten Ciamis, RSUD KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya (diolah peneliti), 2024

Untuk memahami gambaran awal mengenai kinerja yang menjadi fokus penelitian ini, disajikan grafik yang menunjukkan tren serta pola yang terjadi dalam beberapa 3 (tiga) terakhir. Grafik ini bertujuan untuk memberikan visualisasi data yang lebih jelas terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, baik dalam aspek peningkatan maupun penurunan.



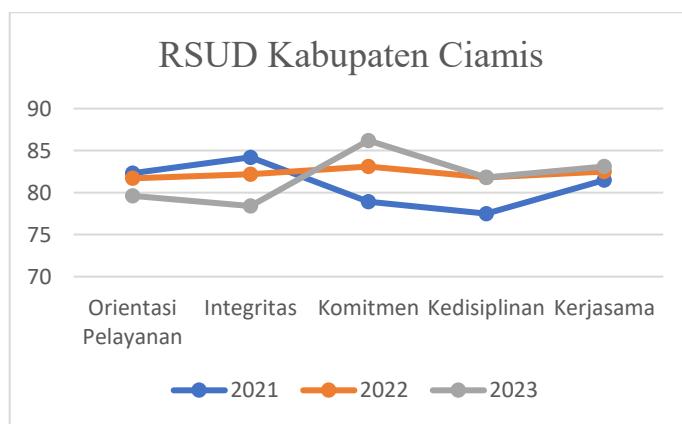
Gambar 1.1
Grafik Kinerja Pegawai RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

Secara umum, grafik menunjukkan bahwa terdapat fluktuasi dalam berbagai aspek kinerja pegawai di ketiga rumah sakit tersebut. Pada RSUD dr. Soekardjo, misalnya, terjadi peningkatan dalam hampir semua aspek kinerja pegawai dari tahun 2021 ke 2023. Hal ini terlihat dari peningkatan orientasi pelayanan dari 83,3 menjadi 85,6 serta peningkatan kerja sama dari 82,8 menjadi 86,4. Tren serupa juga terlihat pada aspek integritas, komitmen, dan kedisiplinan yang mengalami perbaikan setiap tahunnya.



Gambar 1.2
Grafik Kinerja Pegawai RS KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya

Di RS KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya, tren yang berbeda muncul, di mana beberapa aspek mengalami penurunan, terutama dalam orientasi pelayanan dan kerja sama yang menurun dari tahun 2022 ke 2023. Meskipun terdapat kenaikan dalam aspek kedisiplinan, aspek integritas dan kerja sama mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Hal ini dapat mengindikasikan adanya faktor eksternal atau internal yang memengaruhi stabilitas kinerja pegawai di rumah sakit ini.



Gambar 1.3
Grafik Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis

Sedangkan di RSUD Kabupaten Ciamis, meskipun terjadi peningkatan dalam beberapa aspek, seperti komitmen yang meningkat dari 78,9 pada tahun 2021 menjadi 86,2 pada tahun 2023, beberapa aspek lainnya mengalami sedikit penurunan, seperti orientasi pelayanan dan integritas. Penurunan ini perlu ditinjau lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan ketidakstabilan dalam kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Di lingkungan rumah sakit, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pasien.

Hal ini dapat menyebabkan konflik interpersonal, komunikasi yang tidak efektif, dan peningkatan tingkat stres. Ketidakmampuan untuk mengelola emosi juga dapat mengakibatkan keputusan yang buruk dalam situasi yang memerlukan ketenangan dan ketepatan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Di rumah sakit, pegawai yang kurang termotivasi mungkin tidak menunjukkan kinerja yang optimal, yang dapat berakibat pada pelayanan yang kurang memuaskan bagi pasien. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain penghargaan yang tidak memadai, kurangnya pengakuan atas prestasi, dan ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab. Ketika pegawai merasa tidak dihargai atau tidak memiliki tujuan yang jelas, mereka cenderung kehilangan semangat dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk pengembangan diri. Di rumah sakit, pegawai sering kali menghadapi tekanan yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan beban kerja yang berat. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas hidup secara keseluruhan. Ketika pegawai tidak merasa nyaman atau tidak puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka, hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja mereka, serta pada kepuasan pasien.

Rumah sakit merupakan salah satu institusi vital dalam sistem kesehatan masyarakat. Di wilayah Tasikmalaya, keberadaan rumah sakit memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat setempat. Namun, beberapa tahun terakhir, sejumlah rumah sakit di Tasikmalaya menghadapi tantangan serius terkait dengan rendahnya kinerja pegawai, baik tenaga medis maupun non-medis. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi efektivitas operasional rumah sakit tetapi juga berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien.

Salah satu penyebab utama dari rendahnya kinerja pegawai di 3 (tiga) Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya adalah *kecerdasan emosional (emotional intelligence)* yang kurang optimal. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Sesuai hasil wawancara dengan pihak kepegawai, dalam lingkungan kerja rumah sakit yang sering kali penuh tekanan, pegawai dengan kecerdasan emosional rendah cenderung sulit mengelola stres, mudah tersinggung, dan kurang mampu bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja atau pasien. Akibatnya, hubungan interpersonal di tempat kerja menjadi tegang, dan produktivitas kerja menurun.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti ketidakpuasan terhadap kompensasi, kurangnya pengakuan atas kontribusi individu, atau minimnya peluang pengembangan karier. Ketika motivasi kerja menurun, pegawai cenderung kehilangan semangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Mereka mungkin hanya melakukan tugas-tugas rutin tanpa

inisiatif tambahan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan yang diberikan.

Faktor lain yang turut berkontribusi adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merujuk pada sejauh mana lingkungan kerja mendukung kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti jadwal kerja yang terlalu padat, fasilitas kerja yang kurang memadai, atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dan kelelahan (burnout). Hal ini tentu saja akan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Terakhir, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai. OCB mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai di luar tanggung jawab formal mereka, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif dalam menyelesaikan masalah, atau memberikan kontribusi tambahan demi kebaikan organisasi. Pegawai dengan tingkat OCB yang rendah cenderung hanya fokus pada tugas-tugas yang wajib dilakukan, tanpa peduli pada aspek-aspek lain yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan tim atau organisasi.

Kombinasi dari rendahnya kecerdasan emosional, motivasi kerja yang lemah, kualitas kehidupan kerja yang buruk, dan rendahnya OCB menciptakan siklus negatif yang menghambat peningkatan kinerja pegawai rumah sakit. Jika masalah ini tidak segera diatasi, bukan hanya kinerja individu yang terpengaruh, tetapi juga kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengidentifikasi akar masalah dan merancang strategi yang tepat guna meningkatkan kecerdasan emosional,

membangkitkan motivasi kerja, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, serta mendorong perilaku OCB di kalangan pegawai.

Mayoritas penelitian terdahulu dilakukan di rumah sakit pusat atau swasta di kota besar, sementara karakteristik tenaga kesehatan di rumah sakit pemerintah daerah seperti RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, RSUD KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya, dan RSUD Kabupaten Ciamis memiliki kompleksitas yang berbeda, seperti keterbatasan sumber daya, beban kerja tinggi, dan tekanan pelayanan publik yang kuat. Ketiadaan data empiris dari konteks ini menjadi celah yang perlu diisi.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, penelitian ini bertajuk Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, OCB dan Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap OCB pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.

3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap OCB pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
5. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
7. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
8. Bagaimana pengaruh OCB terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
9. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, terhadap Kinerja melalui OCB pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, OCB dan Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap OCB pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap OCB pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
7. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
8. Pengaruh OCB terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis.
9. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, terhadap Kinerja melalui OCB.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan dan kegunaan antara lain sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis :

Secara teoritis, hasil penelitian ini menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan kajian kecerdasan emosional, motivasi kerja, kualitas kehidupan kerja dan OCB yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis :

1. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai bagi instansi khususnya penyedia jasa kesehatan.
2. Bagi Rumah Sakit di Wilayah Tasikmalaya dan Ciamis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan, kecerdasan emosional, motivasi kerja, kualitas kehidupan kerja dan OCB.

1.5. Tempat dan Jadwal Penelitian

1.5.1. Tempat

Tempat yang dilakukan penulis untuk melakukan penelitian yaitu pada RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, Rumah Sakit RSUD Kabupaten Ciamis dan RS KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.2. Jadwal Penelitian

Jadwal dan kegiatan penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2025 dengan jadwal sebagai berikut:

**Tabel 1.2.
Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Bulan						
	Januari 2025	Februari 2025	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025
Pengumpulan data pendahuluan							
Penyusunan Usulan Penelitian							
Presentasi Usulan Penelitian							
Pengolahan Data							
Ujian Tesis							
Revisi Tesis							