Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penetu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam perusahaan. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mesin, modal, atau gedung (Hasibuan, 2009)

Perkembangan inovasi teknologi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat, agar dapat menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Keputusan tersebut terutama menyangkut keputusan bagaimana mengelola sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina merupakan suatu bangunan monumental kebangkitan umat Islam di Indonesia khususnya dibumi Lancang Kuning Riau ini. Rumah sakit Islam Ibnu Sina merupakan Rumah Sakit swasta kelas B dan berbasis syari'ah. Keseluruhan karyawan didalamnya adalah muslim. Hal ini

berkaitan dengan motto Rumah sakit Islam Ibnu Sina yaitu “Melayani dengan hati nurani Islami”. Rumah sakit Islam Ibnu Sina kini memiliki 157 ruang rawat inap.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina memiliki visi “Terwujudnya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang bermutu, Islami, dan dapat ditauladani”, serta misi “Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan islami, melakukan manajemen peningkatan mutu terus-menerus, melaksanakan kerjasama dengan pihak terkait baik dalam maupun luar negeri, dan memotivasi kinerja karyawan melalui peningkatan profesionalisme dan penghasilan karyawan”. Kesuksesan dan kinerja Rumah Sakit Islam Ibnu Sina bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu pihak manajemen rumah sakit menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal sebagai pelaku layanan dalam rumah sakit.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi konstribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2006). Kinerja karyawan seringkali dijadikan salah satu penilaian terhadap kinerja perusahaan, karena karyawan yang menjadi penggerak dalam menjalankan aktifitas perusahaan, terutama dalam perusahaan jasa pelayanan seperti rumah sakit. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah karyawan sudah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitatas maupun kuantitas. Informasi dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan (Rivai, 2004).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling menentukan dalam suatu layanan terhadap pasien di rumah sakit. Karena dalam memberikan penanganan, perawat akan kontak langsung terhadap pasien, dan juga perawat yang bertugas memberi perawatan pada pasien sebelum atau sesudah dilakukan tindakan medis. Dalam hal ini, perawat harus memberikan layanan optimal dalam melayani pasien sebagai wujud layanan prima yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang professional terutama perawat, menjadi kunci utama kesuksesan kinerja rumah sakit dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja perawat yang tinggi merupakan jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh suatu rumah sakit (Mulyono, 2013).

Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan yang ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan, dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat dalam pelaksanaannya harus dapat bekerja sama dengan pihak-pihak lain yang berkaitan dengan tugasnya sehingga pelayanan yang diberikan kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok, maupun masyarakat dapat optimal (Ismani, 2001).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Tantangan terbesar yang dihadapi rumah sakit adalah memastikan kinerja perawat tetap stabil bahkan meningkat. Data evaluasi kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yang dinilai oleh DP3 menunjukkan bahwa, pada umumnya kinerja perawat selama enam bulan terakhir tahun 2016 ini sudah baik, yaitu sesuai dengan harapan pelanggan dengan nilai rata-rata diatas 7.5. Namun, masih terdapat beberapa perawat yang kinerja belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pengguan jasa layanan rumah sakit. Padahal, pihak manajemen Rumah Sakit telah mengupayakan untuk membuat kebijakan-kebijakan guna peningkatan kualitas kerja yang baik bagi sumber daya manusia terutama perawat, tapi tetap saja kinerja perawat yang diharapkan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hal ini dapat dilihat dari rekap sanksi perawat, yang mana aspek-aspek kinerja perawat yang tidak terlaksana dengan baik, seperti ketepatan waktu dan tidak menjalankan tugas keperawatan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang diharapkan kurang tercapai. Kemudian jika dilihat dari penilaian oleh DP3, rekap sanksi perawat ini juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mana aspek tanggung jawab dan kedisiplinannya masih belum optimal.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Sanksi Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina
(Juni–Desember 2015)

No	Nama	Bulan	Ruangan	T. Lisan	Jenis Sanksi			Keterangan
					SP.I	SP.II	SP.III	
1	RH	Jun	Marwa	T.Lisan				Keterlambatan
2	SYH	Jun	Marwa	T.Lisan				Keterlambatan
3	DYN	Jun	Mina		SP.I			Melanggar SOP
6	RH	Sept	Marwa	T. Lisan				Keterlambatan
7	SYH	Sept	Marwa	T. Lisan				Keterlambatan
8	IS	Sept	Marwa	T. Lisan				Keterlambatan
9	SF	Okt	Arafah	T. Lisan				Melanggar SOP
10	KTN	Okt	Muzdalifah	T. Lisan				Keterlambatan
11	NVY	Nov	Mina	T. Lisan				Keterlambatan
12	HW	Nov	Arafah	T. Lisan				Keterlambatan
13	SW	Nov	Arafah	T. Lisan				Keterlambatan
14	YMT	Nov	Arafah	T. Lisan				Keterlambatan
15	RAD	Des	Mina	T.Lisan				Melanggar SOP

Sumber : SDM Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Dari data di atas dapat dilihat, bahwa beberapa perawat belum menampilkan kinerja yang optimal, sebagaimana yang diharapkan, baik itu oleh pihak rumah sakit apalagi pengguna jasa layanan. Keterlambatan dalam kerja akan mempengaruhi keterlambatan, keterhambatan dalam memberi pelayanan, penanganan kepada pasien, apalagi dengan jumlah pasien yang banyak setiap harinya, dengan total jumlah rata-rata pasien rawat inap sebanyak kurang lebih 726 orang/bulan. Kekurangan tenaga perawat yang disebabkan oleh keterlambatan, tentu akan menyebabkan kinerja menjadi kurang efektif. Ditambah lagi, perawat kerjanya dibagi atas tiga shift, yaitu shift pagi yang dimulai pada pukul 07.30-14.00 WIB, shift sore dimulai pada pukul 14.00-21.00 WIB, dan shift malam dimulai pada pukul 21.00-07.30 WIB. Tentu tidak semua perawat hadir penuh dalam melayani pasien. Jika bekerja tidak sesuai dengan SOP dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

keterlambatan kerja tidak segera diatasi, maka mengakibatkan kinerja perawat yang buruk.

Kemudian, penilaian kinerja perawat belum cukup dinilai secara keseluruhan hanya oleh DP3. Penilaian kinerja perawat terkait pelayanan di rumah sakit juga dinilai oleh pelanggan khusunya pasien. Wirawan (2009) mengatakan pelaku penilaian kinerja diantaranya :ternilai menilai diri sendiri, penilai supervisor, penilai manajer, penilai oleh bawahan, penilaian oleh teman sekerja, penilai oleh pelanggan/klien, penilai oleh konsultan, dan penilai oleh multipel.

Terkait beberapa komplain pasien menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam hal pelayanan belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi. Berikut tabel rekapitulasi kepuasan pasien terhadap pelayanan oleh perawat tahun 2015.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Perawat
(Juli-Desember 2015)

Bulan	Ruang Rawat	Kurang Puas		Puas		Abstain	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Juli	Arafah,	36	5%	618	95.2%	0	0%
Agustus	Arrahma,	32	4.5%	680	95.6%	0	0%
September	Marwa,	13	2.3%	649	98.2%	0	0%
Oktober	Muzdalifah,	25	4.8%	567	95.7%	0	0%
November	Mina,	36	6.5%	560	93.8%	0	0%
Desember	Raudah	16	2.3%	739	98.7%	0	0%

Sumber : Humas Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dalam waktu enam bulan terdapat 158 komplain oleh pasien dan keluarga, yang ditunjukkan oleh nilai kurang puas yang mereka terima dalam hal pelayanan yang diberikan oleh perawat. Adapun rasa kurang puas pasien dan keluarganya ini meliputi hal-hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

sebagai berikut, yakni keramahan, komunikatif, capat tanggap, kejelasan informasi tentang tindakan yang akan dilakukan, dan perhatian terhadap keluhan pasien dan keluarganya oleh perawat (Sumber: Humas Rumah Sakit Islam Ibnu Sina).

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan perawat menjadi kurang ramah, kurang komunikatif, kurang cepat tanggap, dan kurang perhatian ketika bekerja, diantaranya dikarnakan besarnya peran dan tanggung jawab yang diemban oleh perawat. Perawat tidak hanya menjalankan instruksi dokter, tapi juga beberapa tugas perawat yang umum dilakukan, seperti melaksanakan observasi gejala dan respon pasien yang berhubungan dengan penyakit dan penyebabnya, memantau pasien, menyusun dan memperbaiki rencana keperawatan secara kontinyu berdasarkan pada kondisi dan kemampuan pasien. Selain itu melakukan supervisi semua pihak yang ikut terlibat dalam keperawatan pasien, mencatat dan melaporkan keadaan pasien, melaksanakan prosedur dan teknik keperawatan, memberikan pengarahan dan penyuluhan untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental pasien (Phaneuf dalam Nurita, 2012).

Masalah pribadi, konflik dengan rekan kerja, kelelahan karena kurang istirahat, dan kondisi kerja yang memicu stress, seperti penanganan pasien yang harus dilakukan secara profesional, cekatan, cepat, dan tepat sasaran, di tengah bayang-bayang ancaman keselamatan jiwa pasien, dan ancaman kesehatan diri perawat sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Dari hasil wawancara kepada pihak SDM Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru peneliti mendapatkan bahwa ketika karyawan memiliki masalah baik pribadi ataupun dengan rekan kerja, hal itu sedikit banyaknya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun ia sudah berusaha untuk bekerja seprofesional mungkin.

Berdasarkan fenomena dan juga komplain yang ditunjukkan oleh pasien menunjukkan bahwa selayaknyalah seorang perawat memiliki kecerdasan emosional dalam memberikan pelayanan dan perawatan kepada pasien. Karena situasi dan kondisi perawat yang berada dalam tekanan dan rutinitas kerja yang padat sangat memerlukan kemampuan mental dalam mengendalikan dan mengelola emosi secara efektif, serta mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan dengan orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu antara perawat dengan seluruh individu yang berhubungan dengan perawat.

Perawat yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan bahkan menjadikannya produktif, lebih optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam dunia kerja (Patton, 1998), seperti rumah sakit yang memiliki beban kerja berat, bukan saja dari segi privasi yang terbatas, dan jam kerja yang padat, namun juga dari desakan keluarga pasien.

Menurut Goleman (2001) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain. Goleman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

(2001) menjelaskan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan dalam pemberian pertolongan pada pasien.

Bar-On (dalam Stein & Book, 2004) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan, berbagai masalah atau tantangan yang muncul dalam hidupnya daripada seseorang yang lebih rendah kecerdasan emosinya, seperti masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja. Keberhasilan mengelola emosi ini akan membuat perawat yang bersangkutan menjadi lebih fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deshpande dan Joseph (2009) bahwa tingkat kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku perawat dalam merawat dan menolong pasien. Sanjaya (2012) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, ternyata mampu meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, Mangkunegara (2010) menambahkan, bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadianya.

Kesuksesan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dalam menjalankan operasionalnya tidak hanya dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan, tapi juga dari etika yang dimiliki oleh rumah sakit tersebut. Sebagai suatu rumah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

sakit yang beridentitas Islam, sudah sepatutnyalah nial-nilai Islam menjadi rujukan etika profesi pada pelayanannya.

Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Al Qur'an dan Sunnah berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan (Lailaturrahmah, 2014). Selain panduan untuk kehidupan beragama, Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja.

Ali & Al-Owaihan (2008) menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai "bekerja" dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu Etika Kerja Islam. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah (Ahmad & Owoyemi dalam Lailatirrohmah, 2014). Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat An-Najm (53) ayat 39-41, bahwa manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia seharusnya bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakanNya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia.

Etika Kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika Kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Etika Kerja Islam merupakan prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan salah berdasarkan syari'ah yaitu Al-Qur'an dan Hadist nabi Muhammad SAW (Ali & Al-Owaihan, 2008).

Etika Kerja Islam dibangun berdasarkan tujuh dimensi, yaitu *work intention, trusteeship, work type, work result for Islamic ummah, justice & fairness, cooperation & collaboration,* dan *work as only source of ownership* (Chanzanagh dan Akhbarnejad, 2011).

Etika Kerja Islam selama ini cukup diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian perusahaan. Hal ini diketahui dari wawancara yang peneliti lakukan pada perawat bahwasanya perawat tidak mengetahui apa itu Etika Kerja Islam dan bagaimana konsep Etika Kerja Islam dalam meningkatkan kinerja individu, khususnya perawat. Padahal Etika Kerja Islam dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001).

Pendedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal, yang mana artinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Lailatirrohmah, 2014). Etika Kerja Islam akan mendorong atau memotivasi seseorang untuk berkerja lebih baik, sebagaimana yang diungkapkan Dewi (2008) bahwa Etika Kerja Islam akan berpengaruh terhadap *cognitive, affective,* dan *behavioral* seorang karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Nilai kerja dalam Etika Kerja Islam, diungkapkan Ali (2001) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Disamping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya, kompetisi didorong dalam rangka untuk memperbaiki kualitas kerja. Etika Kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik lagi.

Rumah sakit berbasis syariah saat ini telah dikenal secara luas di Indonesia. Termasuk Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Layanan yang diberikan kepada pengguna jasanya adalah berbasiskan agama Islam. Pada mulanya gagasan untuk pendirian Rumah Sakit yang bernuansa Islami ini muncul dari keadaan kebutuhan umat Islam akan pelayanan kesehatan. Kehadiran rumah sakit berbasis syari'ah ditengah-tengah rumah sakit konvensional menawarkan sistem pelayanan kesehatan altenatif bagi umat Islam yang membutuhkan atau ingin memperoleh layanan dan jasa kesehatan yang Islami. Namun, perkembangan rumah sakit syariah masih sedikit, khususnya di kota Pekanbaru.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina secara tidak sadar telah menerapkan sistem etika kerja Islam pada seluruh karyawannya sejak awal berdirinya, khususnya perawat. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan untuk kesembuhan pasien, perawat tidak akan lagi memandang perbedaan status pasiennya, dan diharapkan perawat akan lebih mampu bersikap positif terhadap tugasnya tersebut, serta mereka dapat melayani pasien dengan sepenuh hati. Dan juga penting bagi setiap perawat muslim, untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

mengerti dan memahami tingkah laku, norma, nilai moralitas, dan hukum yang bersumber dari agama Islam sebagai dasar Etika Kerja Islamnya dalam bekerja.

Sistem Etika Kerja Islam yang telah diterapkan oleh rumah sakit Islam Ibnu Sina ini, dapat dilihat dari nilai-nilai budaya organisasinya yang terdiri dari : 1. Shiddiq (*righness)* : bertindak, bersikap, dan berucap benar berdasarkan sifat-sifat jujur, terbuka, sabar, dan adil sehingga menjadi tauladan bagi oran lain; 2. Yakin (*confidence)* : memiliki rasa percaya diri yang tinggi yang didasarkan pada nilai-nilai islam; 3. Ikhlas *(honesty*) : bekerja, beribadah, beramal semata-mata mencari keridhaan Allah; 4.Fathonah (profesional) : mengembangkan dan meingkatkan profesionalisme dalam bekerja; 5. Amanah (*trust*) : memiliki integritas, omitman dan bertanggung jawab; 6. Ummah (s*ociety*) : melayani seluruh lapisan masyarakat tanpa membedakan ras, etnik, golongan, dan agama; 7. Tawakkal (*faithful*) : berikhtir dengan upaya yang optimal dan berserah diri kepada Allah; 8. Amar ma'ruf nahyi munkar (*goodness*) : senantiasa mengajakan kepada kebaikan dan mencegah kepada kemunkaran berdasarkan Alqur'an dan Alhadist; 9. Mustawa *(excellent*) : prima dalam pelayanan, menjadikan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama; 10. Aman (*safety*) : mngutamakan keamanan dan kenyamanan dalam pelayanan yang berorientasi pada *patient safety*.

Meskipun demikian, masih saja terdapat beberapa perawat yang belum sepenuhnya mengaplikasikan etika kerja Islam ini ketika mereka bekerja. Hal itu dapat dilihat dari data rekapitulasi sanksi perawat (tabel 1.1), yang mana terdapat beberapa perawat yang melanggar aturan, tidak melaksanakan aspek-aspek etika kerja Islam, seperti *trusteeship* (amanah) dan *work results for Islamic ummah*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

(kerja yang memberikan manfaat untuk umat islam) bahkan ada perawat yang melakukan kesalahan yang sama untuk kedua kalinya. Perawat yang mana tidak *trusteeship* dan *work results for Islamic ummah* tidak maksimal dalam bekerja, tentunya akan menurunkan kinerja perawat.

Kemudian untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan pada umumnya dan perawat khususnya, agar perusahaan lebih maju dan mendapat kepercayaan oleh pengguna jasa layanan, tentunya tidak hanya mengandalkan pengukuran kinerja berdasarkan *job description* semata, diperlukan juga peran yang besar demi terselesaikannya tugas-tugas perawat. Maka dari itu, kontribusi pekerja sangat dibutuhkan secara lebih walau tanpa *job description*, yang disebut dengan OCB (*organizational citizhenship behaviour*) (Smith, Organ, & Near, 1983).

OCB (*organizational citizhenship behaviour*) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Organ, 2006). Adapun prilaku *extra-role* ini diimplementasikan dalam lima bentuk perilaku, yaitu *altruism* (perilaku membantu orang lain), *conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian), *sportsmanship* (perilaku yang sportif), *courtesy* (menjaga hubungan baik), dan *civic virtue* (mementingkan organisasi).

Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang karyawannya memiliki OCB (*organizational citizhenship behaviour*) tinggi, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008). Ibrahim (2013) dalam penelitiannya menambahkan bahwa OCB (*organizational citizhenship behaviour*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi.

Karyawan dengan OCB (*organizational citizhenship behaviour*) tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan baik tanpa beban. Penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Amerika serikat. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa OCB (*organizational citizhenship behaviour*) yang tinggi pada individu dapat menurunkan kelelahan emosional karyawan, karena stress kerja, masalah keluarga dan masalah psikologi dalam pekerjaan (Crospanzano, 2003). Jadi intinya, karyawan yang memiliki OCB (*organizational citizhenship behaviour*) tinggi, maka performansi kinerjanya pun bagus.

Luthans (2006) menyatakan bahwa Individu yang menunjukkan OCB (*Organizational Citizhenship Behaviour*) memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus dapat meningkatkan OCB (*organizational citizhenship behaviour*) karyawannya. Organ & Padsakoff (2006) mengatakan bahwa OCB (*organizational citizhenship behaviour*) berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Begitu juga hasil penelitian Ricky Rudyanto (2012). Rudyanto menjelaskan bagaimana OCB (*organizational citizhenship behaviour*) berpengaruh terhadap kualitas palayanan, kepuasan pelayanan, dan kinerja organisasi dan karyawannya.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina kini semakin berkembang dan mendapatkan kemajuan yang pesat. Hal ini ditandai dengan kepercayaan masyarakat untuk menggunakan layanan jasa rumah sakit Ibnu Sina.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Berikut rekapitulasi jumlah pasien yang masuk rumah sakit Islam Ibnu Sina tahun 2016.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Jumlah Pasien Masuk Rumah Sakit Islam Ibnu Sina (Januari-Juli 2016)

BULAN	Pasien Rawat Jalan	Pasien Rawat Inap
Januari	10244	889
Februari	9558	743
Maret	9915	761
April	9567	694
Mei	9630	704
Juni	9941	654
Juli	8808	634
Total	67663	5079

Sumber : Rekam Medis Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa meskipun jumlah pasien yang masuk rumah sakit fluktuatif, namun jumlah pasien yang masuk itu cukup banyak. Dalam sebulan saja, pasien rawat inap yang masuk rumah sakit rata-rata berjumlah 726 orang/bulan dan pasien rawat jalan rata-rata berjumlah 9.666 orang/bulan. Jika ditotalkan maka pasien rawat inap yang masuk rumah sakit berjumlah 5.079 orang selama 7 bulan serta pasien rawat jalan yang masuk rumah sakit berjumlah 67.663 orang selama 7 bulan.

Markoczy dan Xin (2002) mengatakan bahwa organisasi atau institusi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan, tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai good citizens. Begitupula dengan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, bila ingin berfungsi efektif, membutuhkan tenaga perawat yang tidak hanya bekerja sesuai dengan tugas pokoknya untuk menyelesaikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

tugas jaga dan perawatan di ruangan, tetapi juga melakukan hal-hal di luar deskripsi pekerjaan seperti membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas saat rekan kerja menghadapi tugas yang banyak, walaupun bukan merupakan tugas dan tanggung jawabnya (Ibrahim, 2013). Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu memunculkan perilaku kewarganegaraan organisasi atau OCB (*organizational citizhenship behaviour*) di kalangan perawat yang berperan sangat vital dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, maupun dalam interaksinya pada sesama rekan perawat lainnya.

Dari penjelasan di atas, dapat terlihat pentingnya ketiga variabel ini untuk dimiliki oleh seorang perawat, karena dalam menjalankan asuhan keperawatan, seorang perawat tidak akan terlepas dari perasaan dan emosi, di tengah tuntutan kerja yang serba cepat, tepat dan berkualitas. Tidak hanya bekerja karena sistem *reward*, tetapi harus mampu menampilkan peran ekstra melebihi standar minimum yang diharapkan, terutama keterlibatan secara sukarela untuk meringankan masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi rekan mereka. Dan tidak hanya bekerja karena untuk memenuhi tuntutan ekonomi semata, tetapi dedikasi pada pekerjaan dinilai sebagai suatu kebajikan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan OCB (*organizational citizhenship behaviour*) dengan kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ?
2. Apakah ada hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ?
3. Apakah ada hubungan antara OCB (*Organizational Citizenship Behavior)* dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru; dan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, yakni tentang gambaran kinerja karyawan, meskipun berbeda dalam hal kriteria, jumlah dan posisi veriabel penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai bagaimana hubungan antara Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islam, dan OCB (*Organizational Citizhenship Behaviour*) terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Penelitian gambaran kinerja karyawan terkait dengan masalah Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islam, dan OCB (*Organizational Citizhenship Behaviour*) yang pernah dilakukan antara lain:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organizational dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan (Triana Fitriastuti, 2013). Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai Kecerdasan Emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dibutuhkan karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB (*Organizational Citizhenship Behaviour*) secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB (*Organizational Citizhenship Behaviour*) yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap (Dian Kurniawati dan Solikhah, 2012). Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di bangsal rawat inap, dan kelelahan kerja tinggi yang dominan memiliki hubungan dengan kinerja pada perawat.
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap OCB (*Organizational Citizhenship Behaviour*) dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu (Ibrahim, 2013). Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat perbedaan yang signifikan pada Kecerdasan Emosional dan OCB (*Organizational Citizhenship Behaviour*) antara perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu; (2) Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja antara perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu.

Berdasarkan paparan dari beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat dibandingkan bahwa meskipun memiliki persamaan tema tentang kinerja perawat di suatu rumah sakit. Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada variabel terikat yang digunakan oleh peneliti, dimana peneliti menggunakan Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islam, dan OCB (*Organizational Citizhenship Behaviour*) sebagai variabel terikat. Sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. **Manfaat Teoritis**

   Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri Organisasi dan Sosial. Serta juga dapat meberikan informasi mengenai hubungan antara kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan OCB (*organizational citizhenship behaviour)* terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

2. **Manfaat Praktis**

   a. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori psikologis karyawan dalam organisasi terutama tentang bagaimana kecerdasan emosinal, etika kerja Islam, dan OCB (*organizational citizhenship behaviour)* mempengaruhi kinerja karyawan.

   b. Bagi perawat, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Dan juga, dengan pemahaman tentang bagaimana pentingnya hubungan antara kecerdasan emosinal, etika kerja Islam, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior)* dengan kinerja perawat, maka sepatutnyalah perawat dapat bekerja dengan lebih professional dan lebih meningkatkan kinerja mereka.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Bagi perusahaan khususnya rumah sakit, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktisi bagi rumah sakit tersebut, guna kesuksesan perencanaan dan implementasi kinerja karyawan yang lebih baik lagi melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para perawatnya memiliki kecerdasan emosional, dapat menerapkan etika kerja Islam, khususnya bagi perawat muslim, dan memiliki perawat yang *good citizen*.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.