

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
ORGANISASIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT.
MITRA KERINCI DI KABUPATEN SOLOK SELATAN**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT PT. KERINCI
PARTNER IN SOUTH SOLOK REGENCY***

¹Ratna Juwita, ²Herio Rizki Dewinda, ³Rany Fitriany

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia
E-mail: juwitaratna648@gmail.com, hrdewinda@gmail.com, ranyfitriany@yahoo.com

ABSTRACT

Introduction This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB). The measuring instrument used in this research is the Emotional Intelligence Scale and Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale.

Method The population in this study were employees of PT. Mitra Kerinci A total of 120 people. The sampling technique in this study used a saturated sample technique. The sample in this study were 120 employees of PT Mitra Kerinci.

Results The validity coefficient of Organizational Citizenship Behavior (OCB) obtained corrected item-total correlation values ranging from 0.312 to 0.734, with a reliability coefficient of 0.968. For the validity coefficient of the emotional intelligence scale, the corrected item-total correlation values ranged from 0.333 to 0.769, with a reliability coefficient of 0.976. Hypothesis test results obtained 0.01 with a significant level of 0.000 which means that there is a relationship between emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior OCB on employees of PT. Mitra Kerinci in South Solok Regency which means the hypothesis is accepted.

Conclusions This means that the effective contribution of the Emotional Intelligence variable to Organization Citizenship Behavior (OCB) is 48% and the other 52% is influenced by other factors where other factors include being good at knowing and managing one's own emotions and reading other people's emotions, oneself. -awareness, self-regulation, social skills and more.

Keywords: Emotional Intelligence, Organization Citizenship Behavior (OCB), Employees.

ABSTRAK

Pendahuluan Penelitian bertujuan untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organisasional citizenship behavior* (OCB). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kecerdasan emosional dan skala *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB).

Metode Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Mtra Kerinci sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Sample penelitian ini adalah 120 Karyawan PT mitra kerinci.

Hasil Koefisien validitas *organisasional Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,312 sampai dengan 0,734, dengan koefisien reabilitas sebesar 0,968. Untuk koefisien validitas skala kecerdasan emosi diperoleh nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,333 sampai dengan 0,769, dengan koefisien reabilitas sebesar

0,976. Hasil uji hipotesis diperoleh 0,01 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci Di Kabupaten Solok Selatan yang berarti hipotesis diterima.

Kesimpulan Hal ini berarti ada sumbangan efektif dari variabel kecerdasan emosional terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 48% dan 52% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang mana faktor lain itu diantaranya pandai mengetahui dan mengelolah emosi diri sendiri dan membaca emosi orang lain, kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan sosial dan lainnya.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, *Organisational Citizenship Behavior* (OCB), Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang disebut sebagai karyawan dalam organisasi yang sukses tidak hanya melakukan tugas formal yang ada dalam deskripsi pekerjaannya saja, namun mau memberikan kinerja yang melebihi harapan dari organisasi atau perusahaan (Triyanto, 2009).

Menurut Kusumajati (2014) suatu organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan perusahaan tersebut membutuhkan dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan kontribusi yang lebih untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh pernyataan MacKenzie, Organ dan Podsakoff (2006) bahwa organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat berperilaku baik, misalnya seperti mampu bekerja tim, saling membantu satu sama lain, mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan, serta mau mentolerir kerugian dan gangguan terkait pekerjaan.

Dalam dunia organisasi perilaku seperti ini disebut dengan *organizational citizenship behavior*, dimana yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role* yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ada dalam *job description*, tetapi juga perilaku *extra-role* yaitu kontribusi peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari organisasi

(Aswin dan Rahyuda, 2017).

Organizational citizenship behavior yang disingkat OCB menurut Budiharjo (2011) yaitu perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu untuk keefektifan organisasi. Perilaku karyawan sangat membantu keefektifan sebuah organisasi. Dengan organisasi yang efektif nantinya dapat membantu kemajuan dari suatu organisasi itu sendiri. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, seperti menerima apabila diberikan tugas tambahan, bersedia bekerja sesuai prosedur yang berlaku dan saling membantu sesama karyawan (Aini, Ramadhan dan Susilo, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan adalah kepribadian (MacKenzie, Organ, & Podsakoff, 2006). Kepribadian merupakan pola sifat dengan karakteristik yang relatif permanen dan secara konsistensi mempengaruhi perilakunya. Dengan saling mengenal satu sama lain, karyawan dapat mengetahui kepribadian dan latar belakang masing-masing. Kecerdasan emosi termasuk kedalam faktor kepribadian, yang mana menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan pengarahan tindakan seseorang dalam kepribadian maupun sosialnya. (Feist & Feist, 2014).

Indriyani dan Utami (2018) menjelaskan bahwa emosi merupakan faktor

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan

kecerdasan seorang karyawan yang memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan. Selain itu (Goleman, 2007) menyebutkan bahwa emosi akan mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Emosi selalu terkait dengan perilaku sehingga nantinya menuntut kemampuan individu untuk dapat mengelola emosinya dengan baik. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan dapat memberikan ekspresi wajah yang baik seperti tersenyum serta mampu mengatur volume dan intonasi suara sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungan.

Menurut Goleman (2009), kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa.

Goleman (2007), menjelaskan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi adalah orang yang dapat mengenali emosi dan mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan baik dengan orang lain. Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah adalah orang yang egois, kurang dapat berempati dengan orang lain, kurang dapat membina hubungan dengan baik, kurang memiliki semangat atau motivasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa 4 dari 5 karyawan tersebut kurang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu karyawan yang tidak membantu tugas teman lainnya disaat mereka senggang walaupun mereka mengetahui bahwa karyawan tersebut memerlukan bantuannya, selain itu karyawan bekerja masih menunggu perintah dari atasannya, antara karyawan satu dengan yang lainnya tidak saling membantu.

Adanya perilaku bolos setelah jam makan siang yang dilakukan atasan sehingga bawahannya menjadi tidak terkoordinir dan

tidak diawasi dari segi operasional, karyawan kurang diperhatikan oleh atasannya namun karyawan tersebut tetap mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dan banyak juga karyawan yang belum terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan, dan ada yang kurang memahami etika dalam perusahaan, juga ada karyawan yang belum mempunyai inisiatif dan ide untuk mengembangkan potensinya (masih menunggu perintah dari atasannya), kurang memanfaatkan waktu secara efektif, sering mengeluh dengan keterbatasan sarana prasarana yang kurang diperusahaan, dan belum semua karyawan menunjukkan perilaku kerelaan untuk menerima tanggung jawab lebih dalam keberlangsungan perusahaan.

Perilaku diatas kurang mencerminkan *organizational citizenship behavior* (OCB). kurang menunjukkan kecerdasan emosional, diantaranya pada aspek mengenali emosi yaitu karyawan seringkali kurang dapat menahan emosinya apabila ada masalah yang membuatnya marah. Pada aspek mengelola emosi yaitu karyawan mudah tersinggung apabila ada salah satu teman yang membicarakannya dibelakang. Pada aspek motivasi diri karyawan seringkali takut untuk mengambil resiko dari pekerjaannya yang nanti akan mengalami kegagalan. Berbagai perilaku di atas kurang menunjukkan perilaku karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Penelitian tentang ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Fernanda dan Puspitadewi (2019) mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya dengan judul Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT X Di Surabaya. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang mana memiliki hubungan positif semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula *Organizational citizenship behavior*.

Penelitian lain dilakukan oleh

Sumiyarsih, Mujiasih, dan Ariati (2012) dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang mana semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian lain juga dilakukan oleh Fiftyana dan Sawitri (2018) dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang”. Hasil menunjukkan ada hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kecerdasan emosional yang mana semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari beberapa penelitian diatas peneliti tertarik untuk meneliti topik yang sama, meskipun terdapat perbedaan diantaranya terkait sampel, hasil, tempat, dan tahun yang dilakukan penelitian.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Podsakoff (dalam Linda, 2013) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, ini merupakan pilihan pribadi.

Titisari (dalam Lathifah dkk, 2021) menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan sikap atau tingkah laku individu yang bebas, tidak terkait secara langsung oleh sistem penghargaan resmi, namun akan mendorong organisasi berfungsi lebih efektif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat penting dalam mengembangkan organisasi. yaitu ketika karyawan patuh kepada aturan atau prosedur dalam bekerja, maka akan menciptakan dampak positif yaitu munculnya perilaku. Perilaku ini menunjukkan tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Fung et.al (dalam Evi dkk, 2020). Menurut Siti, (2020), Karyawan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi juga lebih mudah dalam mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan pada beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sikap atau tingkah laku individu yang bebas, tidak terkait secara langsung oleh sistem penghargaan resmi, namun akan mendorong organisasi berfungsi lebih efektif.

Adapun dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) Menurut Organ et al (dalam Ezzah dan Sarah, 2019) terdapat lima dimensi diantaranya yaitu; *Pertama, Altruism*. *Altruism* merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

Kedua, conscientiousness, yang artinya perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggalan tugas.

Ketiga, sportmanship artinya perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal alam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkat yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan yang lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan

Keempat, courtesy adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai perhatian orang lain.

Kelima, civic virtue adalah perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Kecerdasan Emosional

Menurut Endang (dalam Chen, Peng, dan Fang, 2016) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengenali perasaan diri sendiri atau orang lain dengan tepat, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri dan kemampuan untuk menggunakan informasi dengan tepat untuk bertindak. Menurut Idrus (dalam Khodijah, 2020) kecerdasan emosional dapat merasakan perasaan orang lain terutama ketika orang lain dalam keadaan malang, sedangkan kontrol diri adalah kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga seseorang dapat bersikap dan berperilaku yang dapat diterima oleh orang lain.

Menurut Thomas dkk, (2020) kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan diri seorang untuk memahami keberadaan dirinya, apa yang memotivasinya, bagaimana dia bekerja, adanya penggunaan kemampuan yang korelatif, kemampuan membentuk suatu model diri yang baik dan mampu menggunakan kecerdasan tersebut sebagai alat untuk mengatasi berbagai masalah dan tekanan yang sedang ia hadapi.

Menurut Dinul dkk, (2020) Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang mencapai puncak prestasi dan kecerdasan emosional juga dapat membentuk kemandirian belajar, maka kecerdasan emosi sangat diperlukan dalam

membentuk kemandirian belajar seseorang.

Adapun aspek dari kecerdasan emosi menurut Goleman (dalam Idrus, 2020) terdiri dari lima hal, diantaranya sebagai berikut; *Pertama*, mengenali emosi diri yaitu kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Pada tahap ini diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri.

Kedua, mengelola emosi yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat dari semua itu.

Ketiga, motivasi diri sendiri yaitu dengan kemampuan memotivasi diri yang dimilikinya, maka seseorang akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.

Keempat, mengenali emosi orang lain yaitu empati atau mengenal emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa dia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain.

Kelima, membina hubungan yaitu seni dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain, tanpa memiliki keterampilan seseorang akan mengalami kesulitan dalam bergaul dalam lingkungan sosial mereka.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode korelasional untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X) dan variabel

dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan tujuan penelitian apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organisasional citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Mitra Kerinci, yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan di PT. Mitra Kerinci yang berjumlah 120 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah skala yaitu skala kecerdasan emosional dan *skala organizational citizenship behavior (OCB)*. Skala dalam penelitian ini memiliki format respon jawaban model likert. Dengan format empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk menganalisis data menggunakan teknik *korelasi product moment* dimana teknik tersebut digunakan untuk menggambarkan adanya hubungan atau tidaknya pada dua variabel, yaitu variabel (X) kecerdasan emosional dan variabel (Y) *organizational citizenship behavior (OCB)*. Analisis data ini dilakukan dengan bantuan IBM SPSS versi 21.0.

Hasil

Dalam penelitian ini koefisien validitas ditetapkan *besar* sama dengan $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 80 pernyataan, terdapat 12 item yang gugur, sehingga jumlah item yang memiliki daya beda tinggi adalah 68 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,312 sampai dengan 0,734. Reliabilitas skala *organization citizenship behavior (OCB)* pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *alpha cronbach*. Setelah melalui

proses penghitungan hasil *try out*, maka pada skala *organization citizenship behavior (OCB)* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,968 hal ini menunjukkan bahwa skala *organization citizenship behavior (OCB)* memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien validitas ditetapkan besar sama dengan 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 80 pernyataan, terdapat 13 item yang gugur, sehingga jumlah item yang memiliki daya beda tinggi adalah 67 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,333 sampai dengan 0,769. Reliabilitas skala kecerdasan emosional pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *alpha cronbach*.

Setelah melalui proses penghitungan hasil *try out*, maka pada skala kecerdasan Emosi diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,976 hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kecerdasan emosional memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *uji kolmogorov-smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Priyatno (2013) menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji normalitas skala kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	120	0,744	0,637	Normal
Kecerdasan emosional	120	0,819	0,514	Normal

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar $p = 0,637$ dengan $KSZ = 0,774$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala *organizational citizenship behavior* (OCB) terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala kecerdasan emosi diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,514$ dengan $KSZ = 0,819$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji linieritas skala kecerdasan emosional dengan *organization citizenship behavior* (OCB)

N	Df	Mean Square	F	Sig
120	1	1426,036	136,327	0,000

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai $F=136,327$ dengan signifikansi sebesar $p=0,000$ hasil tersebut menunjukkan $p<0,05$, artinya varian pada skala kecerdasan emosi dengan *organization citizenship behavior* (OCB) tergolong linier.

Tabel 3. Hasil uji korelasi antara skala kecerdasan emosional dengan *organization citizenship behavior* (OCB)

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,000	0.01	0,690	0,476	<i>sig</i> (2-tailed) $0,000 < 0,01$ <i>level of significant</i> (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel kecerdasan emosi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu sebesar $r = 0,690$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan berarah positif atau searah antara kedua variabel tersebut, yang artinya jika semakin tinggi kecedasan emosi, maka

organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan juga akan tinggi, sebaliknya jika semakin rendah kecerdasan emosi, maka *organization citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan juga akan rendah.

Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan IBM SPSS versi 21.0, didapatkan $p = 0,000 < 0,01$ level of significant (α), hipotesis diterima, bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *organization citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan.

Tabel 4. Descriptive Statistic *Organization Citizenship Behavior* (OCB), dan Kecerdasan Emosional

Variabel	N	Std.		
		Mean	Deviasi	Max
Dukungan Sosial	120	176,32	19,107	243
Kecerdasan Emosi	120	173,46	13,567	223

Berdasarkan nilai mean empirik tersebut, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016).

Tabel 5. Kategori *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Kecerdasan Emosional

Variabel	Skor	Jumlah	%	Kategori
OCB	>195	19	16%	Tinggi
	158-194	85	71%	Sedang
	<157	16	13%	Rendah
Kecerdasan Emosi	<160	13	11%	Tinggi
	161-186	90	75%	Sedang
	>187	17	14%	Rendah

Berdasarkan tabel di atas dapat

digambarkan bahwa 19 orang Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 16% memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* yang Tinggi, 85 orang karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 71% memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* sedang dan 16 orang Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 13% memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* Rendah.

Sementara itu ada 13 orang karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 11% memperoleh Kecerdasan Emosi yang tinggi, 90 orang karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 75% memiliki Kecerdasan Emosi sedang dan 17 orang karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 14% Kecerdasan Emosiyang Rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji *korelasi Product Moment (Pearson)* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS versi 21.0, dimana *level of significant (α)* 0,01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,690 dengan nilai (p) sig = 0,000, karena nilai (p) sig 0,000 < 0,01 maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kecerdan emosi dengan *organization citizenship behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan arah positif. Artinya jika semakin tinggi kecerdasan emosi, maka *organization citizenship behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan juga akan tinggi, sebaliknya jika semakin rendah kecerdasan emosi, *organization citizenship behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan juga akan semakin rendah.

Dari jabaran dan hasil penelitian dan pengelompokan yang telah peneliti sampaikan, maka diperoleh gambaran bahwa 19 orang Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase

16% memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* yang Tinggi, 85 orang karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 71% memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* sedang dan 16 orang Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 13% memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* rendah.

Sementara itu ada 13 orang karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 11% memperoleh Kecerdasan Emosi yang Tinggi, 90 orang karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 75% memiliki kecerdasan emosi sedang dan 17 orang Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan presentase 14% kecerdasan emosi yang rendah.

Menurut Thomas, dkk (2020) kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan diri seorang untuk memahami keberadaan dirinya; apa yang memotivasinya, bagaimana dia bekerja, adanya penggunaan kemampuan yang korelatif, kemampuan membentuk suatu model diri yang baik dan mampu menggunakan kecerdasan tersebut sebagai alat untuk mengatasi berbagai masalah dan tekanan yang sedang dia hadapi.

Menurut Endang (dalam Chen, Peng, & Fang, 2016) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengenali perasaan diri sendiri atau orang lain dengan tepat, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri dan kemampuan untuk menggunakan informasi dengan tepat untuk bertindak.

Menurut Andriani, dkk (2012) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah kecerdasan emosi. Orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan

termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya (Wong, et al., 2005).

Menurut Podsakoff (dalam Linda, 2013) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam system pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal, bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi.

Adapun sumbangan efektif dari variabel kecerdasan emosional terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 48% dan 52% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang mana faktor lain itu diantaranya kemampuan mengetahui dan mengelola emosi diri sendiri dan membaca emosi orang lain, kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan sosial dan lainnya

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan analisis uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosi dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan dengan arah positif. Artinya jika semakin tinggi kecerdasan emosi, maka *organization citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan juga akan tinggi, sebaliknya jika semakin rendah kecerdasan emosi, *organization citizenship behavior* (OCB)

pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan juga akan semakin rendah. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis diterima. Adapun sumbangan efektif dari variabel kecerdasan emosi terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 48% dan 52% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disarankan beberapa hal yang terkait dengan hasil penelitian, diantaranya; *Pertama*, bagi perusahaan. Sebaiknya perusahaan membuat struktur organisasi sehingga pembagian wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi menjadi jelas.

Kedua, pada karyawan dapat mempertahankan komitmen yang telah dimiliki seluruh karyawan saat ini. Pemimpin diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan emosional karyawan berupa perasaan setia pada organisasi dengan meningkatkan kepeduliannya terhadap karyawan, selalu memberikan motivasi yang positif, sehingga karyawan merasa ingin terus bekerja pada organisasi sekalipun ada penawaran dari organisasi lain.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang sama ataupun berbeda. Selain itu peneliti mengharapkan peneliti selanjutnya mencari faktor lain yang juga mempengaruhi variabel Y.

Daftar Pustaka

- Armo, A., Jazuli, A., dan Tanireja, T. (2019). Hubungan Sikap Sosial Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar Di Wilayah Kecamatan Gumelar Di Tinjau Dari Gender. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1), 58-70.
- A'syah, S., dan Suhaeli, D. (2020, November). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

- rOrganizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Karyawan Peumda Air Minum Kota Magelang). *In UMMagelang Conference Series* (pp. 394-407)
- Ariati, J. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Fernanda, T. Y., dan Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt X Di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3).
- Jati, G. W., dan Yoenanto, N. H. (2013). Kecerdasan Emosional Siswa Sekolah Menengah Pertama Ditinjau dari Faktor Demografi. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 2(2), 109-123.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Muhamad, L., dan Shahreza, D. (2020). Meningkatkan Keefektifan Organisasi Karang Taruna di Tengah Wabah Covid-19 Melalui Pemahaman Kecerdasan Emosi. *Jurnal Solma*, 9(2), 290-299.
- Marlina, E., Wulandari, N., dan Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127-137.
- Nahrisah, E., dan Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Nahrisah, E., dan Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Piyandini, L., Nurweni, H., dan Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Pratiningtyas, R. (2013). Faktor-faktor Organizational Citizenship Behavior: Studi Indigenous pada Karyawan Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2).
- Sihombing, S., dan Sitanggang, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Dimensi Ocb (Organizationalcitizenship Behavior) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Media Perintis Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), 89-110.
- Sofyani, N., dan Susanto, R. (2019). Analisis Keterkaitan Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) Dan Ketahananmalangan (Adversity Quotient) Dalam Pembentukan Motivasi Belajar Siswa Kelas Va Di Sekolah Dasar Negeri Jelambar Baru 01. *Dinamika Sekolah Dasar*, 1(1), 1-13.
- Siregar, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kemandirian Santriwan-Santriwati Muhammadiyah Boarding School Prambanan Yogyakarta. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(2).
- Azwar, Saifuddin. (2014) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PustakaPelajar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan

- Suzana, A. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan (studi di: Pt. Taspen (persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.
- Tarigan, T. P. E., dan Sitepu, E. (2020). Kecerdasan Emosional dalam Mengatasi Tekanan pada Masa Akhir Studi. *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta*, 3(1), 25-35
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 15(1), 1-16.
- Zalfa, Y., dan Sugesti, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Topas Galeria Hotel. *Competitive*, 15(2), 129-136