

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI
PT. RT**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Program Studi Psikologi Islam

Jurusan Psikologi dan Psikoterapi

Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Sais Surakarta

Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Oleh:

PRIHATIN SUSILOWATI

NIM 18.11.41.047

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

JURUSAN PSIKOLOGI DAN PSIKOTERAPI

FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

2022

Dr. Retno Pangestuti, M. Psi. Psikolog
DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Proposal Skripsi Sdr. Prihatin Susilowati

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap proposal saudara:

Nama : Prihatin Susilowati

NIM : 181141047

Judul : Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan di PT. RT

Dengan ini kami menilai proposal skripsi tersebut dapat disetujui dan diajukan pada Sidang Munaqosyah Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Sais Surakarta.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta, 11 Oktober 2022

Pembimbing,



(Dr. Retno Pangestuti, M. Psi. Psikolog)

NIP/NIDN. 19790415 200912 2 002

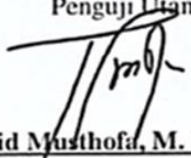
HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI PT. RT


Disusun Oleh:
Prihatin Susilowati
181141047

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada Hari Selasa 25 Oktober 2022
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

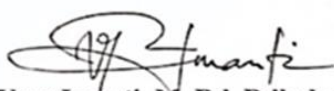
Surakarta, 14 November 2022
Penguji Utama


Wakhid Musthofa, M. Psi. Psikolog
NIP. 19861109 201801 1 002

Penguji II/ Ketua Sidang


Dr. Retno Pangestuti, M. Psi. Psikolog
NIP. 19790415 200912 2 002

Penguji I/Sekretaris Sidang


Vera Imanti, M. Psi. Psikolog
NIK. 198110816 201701 2 172

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. Islah, M. Ag.
NIP. 19730522 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prihatin Susilowati
NIM : 181141047
Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 11 Juli 2000
Program Studi : Psikologi Islam
Jurusan : Psikologi dan Psikoterapi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah
Alamat : Sanggrahan RT.01/04, Nogosari, Boyolali.
Judul Skripsi : Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. RT

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikasi, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian Pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 11 Oktober 2022

Penulis



(Prihatin Susilowati)

MOTTO

“Semuanya membutuhkan keberanian untuk hasil yang baik”

“Jika kamu tidak pernah mencoba, kamu tidak akan pernah tahu hasilnya, ambil langkah pertama untuk mencoba dan kamu akan melihat hasilnya”

(Renjun NCT)

“I feel like possibility of all those possibilities being possible is just another possibility that can possibly happen”

(Mark NCT)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* peneliti panjatkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis diberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Peneliti menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kata sempurna namun peneliti bersyukur karena telah menempuh proses yang panjang dan berada di titik ini, yang akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Suatu kebanggaan tersendiri bagi peneliti dapat mempersembahkan karya yang dibuat untuk seseorang yang berjasa dalam mendampingi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini, maka peneliti mempersembahkan penelitian ini untuk:

1. Bapak Seno dan Ibu Aslamiyah tercinta, terima kasih atas do'a, pengorbanan, semangat, dan nasehatnya serta kasih sayang yang tidak pernah terputus sampai saat ini.
2. Adikku dan Keponakanku tersayang Yudha, Dimas, Aan, Mila, Piya, Sari dan Afif. Terimakasih untuk dukungan dan semangatnya selama ini.
3. Ibu Dr. Retno Pangestuti, M. Psi, Psikolog. Selaku dosen pembimbing selama proses skripsi ini sudah memberikan saran dan masukannya serta waktunya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Terimakasih untuk diriku sendiri yang berjuang menyelesaikan skripsi dengan penuh semangat.
5. Rekan seperjuanganku Dian Rahmawati, terimakasih selalu memberikan semangat sudah berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua rekan-rekan Psikologi Islam Psikologi Islam kelas B dan rekan angkatan 2018

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji Bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. RT” ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi program studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Penulis menyadari bahwa keberhasilan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan partisipasi berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudhofir, S. Ag., M. Pd. Selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta
2. Bapak Dr. Islah, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta
3. Ibu Dr. Retno Pangestuti, M. Psi., Psikolog selaku Ketua Prodi Psikologi Islam UIN Raden Mas Said Surakarta dan juga sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukannya serta nasehat selama proses skripsi
4. Bapak Wakhid Musthofa, M. Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan kritikan pada penelitian ini
5. Ibu Vera Imanti, M. Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan kritikan pada penelitian ini
6. Seluruh Dosen dan Staff pegawai Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta

7. Orang tua serta keluarga besar saya yang selama ini selalu memberikan do'a serta dukungannya
8. Bapak Sukaria selaku Direktur dalam PT. RT terimakasih telah memberikan saya ijin untuk melakukan penelitian untuk skripsi saya hingga selesai.
9. Karyawan di PT. RT yang telah memberikan waktu dan kesediannya menjadi responden dalam penelitian ini
10. Terimakasih untuk teman-temanku Ismi dan Nanda atas bantuan dan dukungan selama penyelesaian skripsi ini.
11. Semua teman-teman PI angkatan 2018 khususnya kelas B yang sudah memberikan banyak kenangan selama kuliah.

Dan semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini hingga terselesaikan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas keikhlasan yang telah diberikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 11 Oktober 2022

Penulis



Prihatin Susilowati

NIM. 181141047

ABSTRAK

Prihatin Susilowati. NIM: 181141047. HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI PT.RT. Program Studi Psikologi Islam. Fakultas Ushuluddin dan Dakwak UIN Raden Mas Said Surakarta 2022.

Karyawan merupakan aset penting dalam setiap perusahaan karena proses produksi dan pencapaian akan target diperoleh dari SDM yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas membutuhkan kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. RT.

Variabel penelitian ini meliputi variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 karyawan PT. RT yang memiliki usia 20-40 tahun. Tehnik sampling yang digunakan adalah dengan tehnik sampel jenuh. Instrumen yang digunakan dengan skala likert dari skala kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT.RT. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior*. Implikasi dari penelitian ini yaitu memberikan informasi terhadap perusahaan agar lebih mengoptimalkan sistem yang dijalankan untuk mendorong kesadaran karyawan akan kecerdasan emosional yang dimiliki sehingga dapat menunjukkan perilaku OCB yang dimilikinya dalam kinerjanya di perusahaan.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, *Organizational citizenship behavior*, Karyawan.

ABSTRACT

Prihatin Susilowati. NIM: 181141047. HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI PT.RT. Program Studi Psikologi Islam. Fakultas Ushuluddin dan Dakwak UIN Raden Mas Said Surakarta 2022.

Employees are important assets in every company because the production and operation process will be obtained from qualified human resources. Quality employees need emotional intelligence and good organizational citizenship behavior (OCB) to produce good performance. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior (OCB) on employees at PT. RT.

The variables of this study include the independent variable, namely emotional intelligence and the dependent variable, namely organizational citizenship behavior. This study uses a correlational quantitative approach. The population and samples used were 40 employees of PT. RT who have the age of 20-40 years. The sampling technique used is the saturated sample technique. The instrument used is a Likert scale from the emotional intelligence scale to organizational citizenship behavior. Hypothesis testing in this study used the Pearson product moment correlation with a correlation coefficient of 0.702 and a significant value of 0.000 ($p < 0.05$).

The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in employees at PT.RT. That is, the higher the emotional intelligence, the higher the organizational citizenship behavior. The implication of this research is to provide information to the company in order to further optimize the system that is run to encourage employee awareness of their emotional intelligence so that they can show OCB behavior that monitors their performance in the company.

Keywords: Emotional intelligence, Organizational citizenship behavior, Employees.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Telaah Pustaka	24
C. Kerangka Berpikir	31
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Validitas, Daya Beda Item, dan Reliabilitas	40

G. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Subjek Penelitian	43
B. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Hasil Penelitian	56
D. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Absensi Karyawan di PT. RT	6
Tabel 2 <i>Blue print</i> (Kecerdasan Emosional).....	39
Tabel 3 <i>Blue print (Organizational Citizenship Behavior)</i>	40
Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5 Distribusi Data Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 6 Distribusi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 7 Distribusi Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 8 Distribusi Data Responden Berdasarkan Jabatan	49
Tabel 9 Skor nilai aitem.....	51
Tabel 10 Hasil Uji Daya Beda Kecerdasan Emosional	55
Tabel 11 Nilai Reliabilitas	55
Tabel 12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	56
Tabel 13 ANOVA Tabel.....	57
Tabel 14 Correlations.....	58
Tabel 15 Model Summary	59
Tabel 16 Interpretasi koefisien Korelasi	60
Tabel 17 Nilai Hitung Mean dan Standar deviasi	61
Tabel 18 Kategorisasi Kecerdasan Emosional dan OCB.....	61
Tabel 19 Kategorisasi Kecerdasan Emosional	61
Tabel 20 Kategori <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian.....	80
Lampiran 2. Output uji validitas dan reliabilitas skala kecerdasan emosional	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3. Output uji validitas dan reliabilitas skala <i>organizational citizenship behavior</i>	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4. Output uji normalitas	Error! Bookmark not defined.1
Lampiran 5. Output uji linieritas	Error! Bookmark not defined.2
Lampiran 6. Output uji korelasi <i>pearson product moment</i> ... defined.3	Error! Bookmark not defined.3
Lampiran 7. Output Kategorisasi Kecerdasan Emosional	Error! Bookmark not defined.4
Lampiran 8. Output Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior	Error! Bookmark not defined.5
Lampiran 9. Data validitas <i>expert judgment</i> variabel kecerdasan emosional	Error! Bookmark not defined.6
Lampiran 10. Data validitas <i>expert judgment</i> variabel <i>organizational citizenship behavior</i>	Error! Bookmark not defined.7
Lampiran 11. Data tabulasi variabel kecerdasan emosional.	Error! Bookmark not defined.8
Lampiran 12. Data tabulasi <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	Error! Bookmark not defined.1
Lampiran 13. Surat Pernyataan Bersedia menjadi <i>Expert Judgment</i>	Error! Bookmark not defined.4

Lampiran 14. Surat Keterangan Plagiasi	Error! Bookmark not defined.	9
Lampiran 15. Surat Penelitian	Error! Bookmark not defined.	10
Lampiran 16. Templet Jurnal Publikasi	Error! Bookmark not defined.	1

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri merupakan salah satu kegiatan pengolahan bahan mentah ataupun bahan setengah jadi untuk diproses menjadi barang yang dapat memiliki nilai yang tinggi. Salah satu Kabupaten yang memiliki sektor industri yang luas yaitu kota Klaten, berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten menunjukkan bahwa perusahaan dengan tenaga industri besar dan sedang periode tahun 2019-2020 mengalami peningkatan dalam jumlah perusahaan yang terhitung dari tahun 2019 dengan angka 3.194 dan pada tahun 2020 jumlah perusahaan menjadi 3.207, hal ini dapat diartikan bahwa adanya penambahan 13 perusahaan industri baru dalam satu tahun di kota Klaten (Ariyanto, 2021). Kabupaten Klaten memiliki harapan untuk meningkatkan dan mengembangkan ekonomi pada daerahnya dengan produktif, kreatif serta inovatif dengan daya saing yang dilandasi ekonomi kerakyatan berbasis potensi dari industri (Zanuari, 2018).

Melihat dari data jumlah persaingan perusahaan industri perlu adanya usaha keras, dalam hal ini mengharuskan perusahaan baru seperti PT. RT yang baru berdiri diakhir tahun 2021 untuk mengoptimalkan sistem di perusahaan. Keinginan dalam mengembangkan perusahaan perlu adanya strategi dan visi misi yang tepat dalam mengoptimalkan sistem kerja.

Hal ini perlu diperhatikan karena dalam perusahaan industri pendapatannya diperoleh melalui hasil produksi. Apabila tidak terpenuhinya keseimbangan dalam menyesuaikan dengan perusahaan lain maka akan tergeser dengan sendirinya. Menurut Yurido (2016) mengatakan bahwa perusahaan yang berkembang merupakan perusahaan yang mampu melakukan penyesuaian dan strategi yang bagus dalam memasarkan produknya.

Perseroan Terbatas atau PT. RT merupakan salah satu perusahaan baru di Kabupaten Klaten yang bergerak dalam bidang industri manufaktur yaitu *garment*, yaitu perusahaan yang memproduksi berbagai macam model dan jenis pakaian seperti jaket dan celana. Tingkat produksi dalam PT. RT ini didasarkan pada permintaan dari pembeli dengan menggunakan sistem *make to order* (MTO). Hasil produksi dari PT. RT ini akan didistribusikan ke berbagai pembeli baik dari luar negeri yang dimana di PT. RT ini memiliki 90% pembeli yang berasal dari luar negeri dan memiliki 10% pembeli dari dalam negeri (lokal). PT. RT ini memiliki misi yaitu memberikan kesempurnaan dan kepuasan akan kualitas serta pengiriman yang terbaik bagi pembeli.

Mengingat sistem produksi dari perusahaan baru ini menggunakan sistem MTO dan perolehan pendapatan perusahaan baru ini berfokus pada hasil produksinya, maka untuk *exist* dan berkembang harus berusaha konsisten dalam mengoptimalkan sistem dari perusahaan untuk hasil produksi yang berkualitas dan tepat waktu. Penelitian oleh Yurido (2016) mengatakan

bahwa dalam proses meningkatkan perkembangan perusahaan dapat dilihat dari sistem kinerja SDM-nya. Dilihat melalui alur kinerja sistem produksi di PT.RT saling terkait maka apabila adanya terjadi kendala di salah satu bagian produksi akan mempengaruhi bagian produksi selanjutnya. Dalam menghadapi kondisi ini, sumber daya manusia menjadi aset utama dan terpenting bagi perusahaan yang berperan dalam mengoperasikan segala bentuk aktifitas yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan seseorang yang didalam dirinya memiliki kemampuan untuk menunjukkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu menyesuaikan diri serta dapat mengelola dirinya sendiri, dan dari kemampuan yang dimiliki akan tercapainya kesejahteraan dalam keseimbangan hidup yang berkelanjutan (Benjamin Bukit, 2017). Sumber daya manusia memiliki perbedaan dalam tingkat kemampuan yang dimilikinya. Sama halnya bahwa setiap kualitas dari karyawan berbeda-beda, baik itu perbedaan dalam sikap ataupun perilaku pada karyawan dalam tingkat kinerjanya (Usman, 2019).

Keberhasilan dalam setiap perusahaan berada pada pencapaian karyawan dalam bekerja, kenyataan inilah yang dapat menunjukkan *output* yang optimal pada karyawan (Damayanti Riski, 2018). Perilaku karyawan yang mau melakukan pekerjaan yang lebih dari tanggung jawabnya, dapat digolongkan dalam perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* merupakan suatu bentuk perilaku di dalam tempat kerja yang bukan termasuk dalam *job description* formal karyawan, tetapi apabila ditunjukkan akan dihargai

sebagai bentuk peningkatan efektifitas dan keberlangsungan organisasi (Triningsih & Wahyuni, 2003). Menurut Dr. Muhdar (2015) menyebutkan bahwa perilaku yang dapat melebihi harapan (*extra role*) dari perusahaan atau organisasi merupakan suatu bentuk perilaku yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perilaku OCB adalah perilaku positif yang bersifat prososial yang ditunjukkan oleh karyawan dan akan dihargai oleh manajemen organisasi, namun perilaku ini tidak termasuk dalam tanggung jawabnya dan tuntutan pekerjaan dari karyawan tersebut (Naway & Haris, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2012) menjelaskan bahwa perilaku OCB adalah perilaku yang bukan menjadi bagian dari tanggung jawab dari karyawan atau *diskresioner* (sukarela), namun menunjukkan dampak pada efektifitas dari organisasi dan lingkungan sosial di tempat kerjanya. Perilaku ini muncul berdasarkan kebijaksanaan dari seorang karyawan dengan sukarela ditunjukkan dan tanpa adanya paksaan, serta bukan termasuk dalam tuntutan formal pekerjaannya atau *job description* formal yang diberikan (Andriani & Sofiah, 2012).

Perilaku OCB terhadap lingkungan organisasi yang kompetitif memerlukan karyawan yang mampu bekerja dengan tim atau kelompok, dikarenakan perilaku OCB karyawan menjadi peran penting dalam mendukung efektifitas fungsi dari organisasi (Podsakoff et al., 1997). Karyawan yang memiliki OCB tinggi berperan lebih baik dalam memajukan suatu perusahaan melalui efektifitasnya dalam bekerja

(Ramadhan, 2018). Hal ini sama halnya dengan hasil dari penelitian sebelumnya dari Prahesti et al. (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki OCB tinggi akan bersedia dalam membantu rekan kerjanya menemui kesulitan dan bekerja diluar dari perannya demi tujuan perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki OCB rendah tidak peduli dengan kesulitan temannya dan tidak mau memberikan bantuan dan menjalankan pekerjaan diluar dari perannya.

Menurut Organ yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) diimplementasikan melalui lima dimensi (dalam Naway, 2017) diantaranya yaitu *altruisme* (kepedulian), *conscientiousness* (kesadaran), *civic virtue* (kebajikan), *courtesy* (kesopanan), *sportmanship* (sikap sportif). Lima dimensi ini ada beberapa dimensi yang belum terlihat pada karyawan di PT. RT, hal ini diperoleh berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan karyawan di PT. RT menunjukkan adanya perilaku karyawan yang dalam menolong rekan kerja yaitu lebih mementingkan dirinya sendiri dan kurang bersedia dalam membantu lain saat mendapati adanya masalah dalam pekerjaannya. Dari tingkat absensi dari karyawan di PT. RT menunjukkan adanya karyawan yang masih banyak libur di hari kerja dan tergolong tinggi.

Data absensi pada karyawan di PT.RT dapat diamati melalui data absensi karyawan pada 3 bulan terakhir (November 2021 sampai bulan Februari 2022) pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Absensi Karyawan di PT. RT

November 2021- Februari 2022

Bulan	Sakit	Ijin	Alpha
November 2021	1	5	3
Desember 2021	0	7	6
Januari 2022	2	13	9
Februari 2022	0	10	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel 1 memaparkan sebuah data absensi (ketidakhadiran) karyawan di PT. RT yang cenderung fluktuasi pada bulan November 2021 sampai pada bulan Januari 2022 yaitu mengalami kenaikan secara berturut-turut yaitu terdapat 13 karyawan yang tidak hadir dengan ijin dan ada 9 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

Menurut Tschannen & Moran (dalam Naway & Haris, 2017) yaitu tingginya tingkat absensi karyawan merupakan suatu perilaku yang memperlihatkan ketidakefesiensian terhadap organisasi, dalam hal ini kurang menunjukkan perilaku yang kurang disiplin terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan dan bentuk kerja sama grup bagi perusahaan dapat menjadi faktor utama bagi berjalannya fungsi perusahaan (Hidayat & Muhdiyanto, 2021). Menurut Hasibuan (dalam Tanjung Rona, 2020) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan seseorang yang bersedia mematuhi aturan dan norma sosial yang telah ditetapkan. Ungkapan ini selaras dengan salah satu dimensi dari OCB yaitu *consiensiousness* (Kesadaran). Pernyataan juga diungkap dalam penelitian oleh Fadholi

(2013) menjelaskan bahwa perilaku OCB berpengaruh secara positif pada ketidakhadiran dan kepuasan kerja.

Selain dari data absensi karyawan, data turnover karyawan di PT.RT menunjukkan bahwa adanya 3 karyawan yang bekerja dibulan Oktober dan mengajukan resign di bulan Desember yang artinya karyawan tersebut hanya bekerja selama 2 bulan. Salah satunya terjadi karena adanya keluhan dari karyawan, dimana berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan ada beberapa karyawan yang mengeluhkan mengenai jam kerja yang selalu melewati batas. Menurut Mc Kinnon (dalam Saputro 2016)) mengatakan bahwa kondisi lingkungan yang buruk, upah yang rendah, dan jam kerja yang melewati batas serta tidak ada jaminan sosial dapat menjadi pemicu munculnya turnover. Saputro (2016) mengatakan bahwa Frekuensi dari emosi negatif atau tuntutan akan terpenuhinya emosi akan dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan. Goleman mengatakan bahwa kualitas kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengendalikan emosinya dengan baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain (Goleman, 1999). Sehingga, dalam upaya peningkatan kualitas dari karyawan dalam bekerja yang juga menjadi hal terpenting dan mendasar untuk selalu dikembangkan yaitu kecerdasan emosional (Ariesta, 2016). Hal ini juga diungkapkan dalam (Goleman, 1999) bahwa dalam menghasilkan kinerja yang cemerlang ada kecerdasan emosional yang berperan lebih didalamnya.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang yang terdiri atas kemampuan memotivasi diri, siap dalam menghadapi keadaan sulit, mengontrol dorongan impulsif, tidak membesar-besarkan segala sesuatu, kemampuan dalam berempati dengan orang lain, dan memiliki keyakinannya dalam berusaha serta berdoa (Goleman, 2009).

Menurut Patton & Sharon (1998) mengatakan bahwa seseorang yang mampu menghadapi tantangan bahkan dapat menjadi lebih produktif dan optimis dalam menyelesaikan masalah yang dibutuhkan didalam tempat kerja atau lingkungan kerjanya adalah seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi. Ungkapan menurut Goleman (2011) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang 20% dalam keberhasilan hidup dan 80% yang lain dipengaruhi oleh kekuatan dan ketrampilan lain termasuk juga kecerdasan emosional. Peran IQ pada keberhasilan dalam dunia pekerjaan terdapat pada peringkat kedua setelah kecerdasan emosional untuk pencapaian prestasi dalam bekerja (Goleman, 1999). Studi terdahulu yang mendalami kecerdasan emosi mengungkapkan bahwa kemampuan dari EQ semakin lama akan semakin baik diikuti dengan ketrampilan dan mengatasi emosi dan dorongan dari dirinya. Adanya istilah yaitu untuk perkembangan dari kecerdasan emosional adalah dari kedewasaan (Goleman, 1999). Masa kedewasaan dimulai dari masa dewasa awal yang merupakan masa peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa awal. Secara hukum masa dimulai setelah menginjak usia 20 tahun (Thahir, 2018).

Semua orang membutuhkan kecerdasan emosional, hal ini dikarenakan kondisi emosional pada seseorang mempengaruhi pikiran, ucapan, dan perilaku seseorang, serta perilaku dalam lingkungan sekitarnya. Hal ini sama dengan ungkapan yaitu tidak jarang ada seseorang yang memiliki kecerdasan secara intelektual yang bagus namun kurang dalam kecerdasan emosionalnya yang membuatnya gagal untuk mencapai kesuksesan di lingkup pekerjaannya (Goleman, 2009).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam bekerja (OCB) yaitu seperti menolong atau membantu karyawan lain diluar dari kewajibannya. Seorang karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan dapat mengontrol emosinya serta mampu mengekspresikan mood (suasana hati) dengan baik, dan akan menyumbang pengaruh yang baik terhadap kehidupannya dan orang lain yang ada dilingkungan sekitarnya. Penelitian oleh Ranty (2021) juga mengungkapkan bahwa seseorang yang mampu memperlihatkan kecerdasan emosional yang tinggi mampu memunculkan OCB pada karyawan tersebut. Dari penelitian sebelumnya mendukung bahwa adanya kecerdasan emosional yang baik akan dapat berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan disebuah organisasi dalam perusahaan yang menggunakan peran penting karyawannya dalam memberikan hasil produksi yang berkualitas, sehingga perlu adanya perilaku OCB yang baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti memilih PT. RT sebagai tempat penelitian. Peneliti bermaksud untuk mengetahui lebih lanjut mengenai ada atau tidaknya hubungan dari kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT.RT”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan rasionalisasi dalam pemaparan latar belakang sebelumnya, peneliti menemukan ada beberapa masalah dalam studi pendahuluan, diantaranya:

1. Karyawan di PT. RT sebagian besar belum memperlihatkan kesadarannya terhadap perusahaan dalam bekerja.
2. Karyawan di PT. RT memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sehingga menunjukkan kurangnya kedisiplinan.
3. Karyawan di PT. RT sebagian besar mengeluhkan jam kerja yang melewati batas dalam bekerja.
4. Ada beberapa karyawan di PT.RT yang bekerja tidak lebih dari 2 bulan dan mengajukan resign.

C. Batasan Masalah

Permasalahan yang sudah dijabarkan peneliti dalam latar belakang sebelumnya, maka penelitian ini memiliki batasan masalah yang akan diteliti dengan menggunakan subjek karyawan di PT. RT untuk mengukur hubungan kecerdasan emosional (variabel independen) terhadap perilaku OCB (variabel dependen).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan dari latar belakang yang sudah ditulis oleh peneliti, maka diperoleh rumusan masalah yaitu: “Apakah ada Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT. RT?”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya Hubungan Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT.RT.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan secara ilmiah terhadap pembelajaran mengenai ilmu pengetahuan terutama pada bidang psikologi industri serta mampu memberikan

informasi mengenai kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan diperusahaan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kecerdasan emosional dan OCB yang diperoleh dari karyawan di PT. RT dan dapat menjadi pengetahuan dan informasi yang bermanfaat terhadap perusahaan.
- b. Bagi Karyawan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi karyawan dalam menjalin hubungan baik dengan lingkungan sosialnya untuk dapat saling membantu dalam mengoptimalkan kinerja di perusahaan.
- c. Bagi penelitan selanjutnya, diharap penelitian ini dapat memberikan referensi kepada penulisan penelitian yang akan atau ingin melaksanakan penelitian dalam bidang psikologi industri yang berkaitan dengan variabel yang digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) menurut Organ (1988) mengungkapkan bahwa suatu bentuk perilaku yang di tunjukkan melalui inisiatif dari individual dan tidak berkaitan dengan tugas formal dari organisasi, namun secara keseluruhan akan meningkatkan fungsi dari organisasi. Hal ini bisa diartikan, perilaku ini bukan menjadi dalam tanggung jawabnya sehingga apabila tidak ditunjukkan tidak mendapatkan hukuman. Bentuk perilaku OCB didalam organisasi juga disampaikan oleh Organ (1988) bahwa perilaku seperti suka menolong dan mengutamakan kepentingan rekan kerja, disiplin, sopan, mampu berperilaku baik kepada semua anggota dalam organisasi dan bekerja dengan bersikap adil. Perilaku inilah yang ditunjukkan anggota organisasi ketika merasa puas untuk melakukan sesuatu yang bisa meningkatkan fungsi dalam organisasi. Perilaku-perilaku baik ini juga dijelaskan oleh Organ et al (2005) mengungkapkan bahwa OCB merupakan perilaku dari karyawan yang bebas dalam melakukan yang terbaik, secara langsung tidak berhubungan dari sistem penghargaan

(*reward*) dan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi fungsi dari organisasi.

Robbins & Judge (2012) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela “*diskresioner*” yang bukan menjadi persyaratan dari kerja formal karyawan, akan tetapi bisa memberikan pengaruh bagi lingkungan, psikologis, serta sosial dalam organisasi ataupun tempat kerjanya. Kesuksesan dalam sebuah organisasi akan tercapai dengan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan lebih dari yang ditugaskan. Menurut Von Glinow & McShane (2018) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah suatu bentuk perilaku kerja sama serta perilaku menolong yang diberikan terhadap orang lain untuk mendukung konteks sosial maupun psikologis dalam organisasi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti bisa menarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seseorang yang ditunjukkan secara sukarela (tanpa ada paksaan) yang dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi.

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) didasarkan pada lima dimensi (Naway, 2017), yaitu:

- 1) *Altruisme* (Kepedulian) merupakan perilaku karyawan dengan sifat yang lebih mendahulukan kepentingannya terhadap orang lain di atas dari kepentingannya sendiri, seperti hal yang ditunjukkan melalui menolong rekan kerjanya yang kesulitan, secara langsung memberikan waktu luangnya kepada orang lain, Namun dalam kontribusi yang maksimal ini ditunjukkan atas dasar meningkatkan kinerja dari karyawan.
- 2) *Conscientiousness* (Kesadaran) adalah perilaku karyawan yang menunjukkan usaha keras dalam bekerja dan sifat yang berhati-hati, seperti halnya diperlihatkan melalui penggunaan waktu (bekerja) dengan efisien, tingkat kehadiran yang tinggi, dan mampu memaksimalkan kontribusinya baik secara individu maupun grup.
- 3) *Civic virtue* (kewarganegaraan) merupakan perilaku karyawan yang melibatkan dirinya dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya serta peduli terhadap keberlangsungan hidup dalam organisasi. Perilaku ini ditunjukkan dengan aktif berpartisipasi dalam memberikan kesan yang baik dalam meningkatkan dan menjaga fungsi dari organisasi.
- 4) *Courtesy* (Kesopanan) adalah perbuatan yang ditunjukkan untuk menjaga hubungan baik dengan lingkungan kerjanya yang ditunjukkan melalui ketaatan dan kepatuhan, seperti halnya perilaku baik dengan memberikan surat pemberitahuan dan

menyalurkan informasi dengan untuk membantu mencegah adanya perselesihan dan timbulnya masalah baik dalam perusahaan maupun terhadap rekan kerja.

- 5) *Sportmanship* (Sikap Sportif) merupakan perilaku dari karyawan yang mampu menunjukkan toleransi pada kondisi yang kurang stabil (baik) dalam perusahaan. Perilaku ini ditunjukkan dengan menjauhi protes maupun keluhan yang kurang baik agar dapat memaksimalkan total waktu yang digunakan untuk meningkatkan usaha yang membangun organisasi menjadi lebih baik.

c. Faktor dari *Organizational citizenship behavior*

(Muhdar, 2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dapat munculnya *Organizational citizenship behavior* (OCB) diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian adalah suatu karakteristik yang dimiliki seseorang dan bersifat relatif stabil, sedangkan untuk suasana hati adalah sebuah karakteristik dari seseorang yang dapat berubah-ubah. Titisari (2014) menjelaskan bahwa perbedaan dari setiap individu akan menunjukkan peran yang berbeda dalam menjalankan tugas dalam organisasi, sehingga karyawan yang dapat diandalkan dan tekun dalam tanggung jawabnya akan

menunjukkan perilaku OCB sebagai bentuk perwujudan dimensi dari perilaku kewarganegaraan.

2) Persepsi dalam dukungan organisasi

Persepsi terhadap dukungan dalam organisasi merupakan sebuah pandangan dari anggota dalam menilai kontribusi dan kepedulian untuk mendapatkan kesejateraan dalam organisasi. Hidayat dan Muhdiyanto (2021) menyatakan bahwa persepsi dalam dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dalam munculnya perilaku OCB. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi, maka akan mampu memberikan *effort* dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja dalam organisasinya.

3) Budaya organisasi

Budaya dalam organisasi merupakan persepsi subjektif yang terbentuk dari anggota organisasi mengenai nilai dari inovasi, toleransi terhadap resiko, orientasi baik itu mengenai anggota dan hasil dari tim, serta keagresifan dan kemantapan dalam organisasi. Persepsi keseluruhan akan membentuk budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut (Organ et al., 2005).

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mengoptimalkan waktunya dengan

mengkoordinir dan mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan kewajiban dan pelaksanaan kinerja individu agar berjalan sesuai dengan keinginan dari group atau organisasi (Siregar et al., 2016). Demikian juga dengan visi dan tujuan pekerjaan dapat sejalan dengan organisasi dan dapat membuat kinerja yang sukses untuk kemajuan organisasi (Organ et al., 2005).

5) Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam kerja merupakan suatu kebutuhan yang penting bagi seseorang, yang dampaknya bagi perilaku lebih besar dan melebihi dari kebutuhan-kebutuhan dilingkungan sekitarnya. Karyawan yang mendasari pekerjaannya dengan rasa senang dan hati yang positif, akan mampu mendorong rekan kerja atau lingkungan sekitarnya untuk berbuat lebih terhadap organisasi dan memberikan rasa puas dalam bekerja (Naway, 2017).

6) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan suatu bentuk keragaman dari kemampuan seseorang baik itu kemampuan secara kognitif dan non kognitif yang dapat mempengaruhinya dalam menghadapi situasi dan tekanan dari lingkungan sekitar (Robbins & Judge, 2012). Dimana dalam penelitian Suwandewi dan dewi (2016) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Kecerdasan Emosional

Istilah mengenai “kecerdasan emosional” dikenalkan pertama kali pada tahun 1990 oleh seorang psikolog yaitu Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari Universitas New Hampshire yang menjelaskan kecerdasan emosional yaitu suatu bentuk kualitas emosional yang penting untuk mencapai keberhasilan ataupun kesuksesan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dari seseorang yang dapat menguasai emosi serta menggunakannya dalam memilah dan mengendalikan pikiran dan tindakan, hal ini dilakukan karena kecerdasan emosional dipengaruhi dari lingkungan sekitarnya sehingga bersifat tidak tetap atau memiliki sifat yang tidak konsisten.

Goleman (2009) mengungkapkan mengenai kecerdasan emosional yang merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan memiliki ketahanan disaat menghadapi tantangan seperti mampu memotivasi dirinya sendiri, mampu menyadari dan memahami emosi baik untuk dirinya maupun orang lain, dapat mengedalikan tindakannya, serta memiliki empati dan ketrampilan dalam menjalin hubungan dengan lingkungan sosialnya. Sementara itu, menurut Robbins & Judge (2012) mendefinisikan kecerdasan emisonal sebagai salah satu bentuk keragaman dari ketrampilan dan kemampuan baik

kognitif maupun non kognitif yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menghadapi tuntunan dan tekanan dari lingkungan sekitar.

Berdasarkan definisi yang sudah diungkapkan oleh para ahli diatas, peneliti bisa menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dari diri seseorang dalam menyadari dan memahami emosi dirinya maupun orang disekitarnya, serta mampu mengelola emosinya agar dapat dikendalikan sebagai bentuk penyelesaian masalah dalam kehidupannya yang berhubungan dengan lingkungan sekitarnya.

b. Aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2009) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai lima aspek, antara lain:

1) *Self-Awareness* (Kesadaran Diri)

Kesadaran diri merupakan kemampuan yang ada dalam diri individu, mengenai kepekaannya terhadap emosi dan perasaan yang dapat berpengaruh kepada orang lain. Sedangkan individu yang tidak mampu merasakan perasaanya memperlihatkan bahwa individu tersebut dikuasai oleh emosinya. Disisi lain, individu yang mempunyai kemampuan mengenali dan memahami emosi dirinya akan dapat menunjukkan kepercayaan diri.

2) *Self Management* (Kontrol Diri)

Kontrol diri merupakan kemampuan dari individu untuk dapat mengendalikan emosinya yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan dalam tugasnya dan peka dengan suasana hati untuk lebih mementingkan pencapaian tujuan yang diinginkan serta dapat mengimbangi tekanan yang terjadi pada emosinya. Hal ini dilakukan dengan mengesampingkan kepentingan pribadinya dan kesenangannya.

3) *Self-Motivation* (Motivasi Diri)

Motivasi diri yaitu kemampuan dari dalam individu yang mendorong dirinya untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan dengan bersemangat menjadi lebih berkembang, produktif, dan berani menghadapi kegagalan. Individu yang bisa memotivasi dirinya sendiri akan menyumbang pengaruh positif untuk optimis, mampu mengendalikan kecemasannya dan perhatiannya terfokus pada tujuannya. Individu ini akan lebih condong untuk produktif dan efisien dalam mengerjakan sesuatu.

4) *Empathy* (Empati)

Empati merupakan kemampuan dari seseorang yang ditujukan sebagai suatu bentuk keinginan menolong melalui sikap memahami perasaan orang lain untuk dapat menjalin hubungan baik dan mendapatkan kepercayaan dari orang lain.

Orang yang mampu menunjukkan sikap empati kepada orang lain memiliki jiwa sosial yang tinggi dalam melihat keinginan dan kebutuhan orang lain.

5) *Sosial Skill* (Kemampuan Sosial)

Kemampuan sosial adalah kemampuan individu dalam menunjukkan interaksi kepada orang lain untuk melihat kondisi sosial dilingkungannya sehingga dapat melakukan interaksinya dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dan mampu bekerja sama dengan grup.

c. Ciri-Ciri Tinggi dan Rendahnya Kecerdasan Emosional

Berdasarkan pernyataan menurut Goleman (1999) yang menjelaskan mengenai karakteristik dari individu dengan tinggi dan rendah kecerdasan emosionalnya, yaitu:

- 1) Kecerdasan emosional tinggi merupakan seseorang yang dapat menunjukkan sikap dalam mengontrol dan mengendalikan emosionalnya, selalu sabar dan tidak memperlihatkan sikap agresifnya, dalam setiap tindakan yang akan dilakukan selalu memikirkan akibat atau resiko yang akan didapat, percaya diri dengan pencapaian dalam tujuan hidupnya, menyadari dan peka terhadap emosi dalam dirinya maupun orang lain, memiliki rasa empati kepada orang lain, mampu mengendalikan mood dan pikiran negatif, menjadi pribadi yang positif, bisa membangun hubungan baik dengan teman maupun lingkungan yang ada

disekitarnya, dapat berkomunikasi dan menyelesaikan masalah sosial melalui proses damai.

- 2) Kecerdasan emosional yang rendah merupakan seseorang yang dalam bertindak semaunya tanpa memikirkan akibat maupun resiko yang akan didapat, kurang sabar dalam menghadapi situasi sehingga mudah marah dan bersikap agresif, tidak paham dengan arah tujuan dan cita-cita hidup, mudah menyerah, kurang memiliki kepekaan untuk memahami perasaannya sendiri maupun orang yang disekitarnya, kurang mampu dalam mengontrol perasaan serta emosi negatif, menjadi pribadi yang cenderung buruk, kurang mampu menjalin hubungan baik dengan rekanya, sehingga kurang mampu dalam berkomunikasi dengan lingkungannya untuk menuntaskan masalah sosialnya sehingga memilih cara kekerasan.

d. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009) membagi dua faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional, antara lain:

- 1) Faktor Internal

Faktor ini ada pada individu dan dipengaruhi oleh faktor dari kondisi dari otak individu pada kecerdasan emosionalnya. Sumber dari faktor internal yaitu ada dua, diantaranya dalam segi jasmani dan psikologis individu. Segi jasmani merupakan faktor ini ada pada keadaan individu yang ditunjukkan melalui

fisik dan kesehatannya yang kurang baik akan mengganggu proses kecerdasan emosinya. Dan pada segi psikologis bersumber pada pengalaman, perasaan dan kemampuan berfikirnya.

2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yaitu faktor yang muncul dari luar individu namun memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap baik terjadi kepada individu maupun kelompok. Faktor eksternal ini ada dalam stimulus dari luar. Stimulus yang berulang-ulang akan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan seseorang agar bisa menunjukkan kecerdasan dari segi emosi tanpa adanya penyimpangan. Faktor eksternal berada dalam lingkungan sekitarnya, keadaan individu pada lingkungan menjadi pengaruh munculnya kecerdasan emosional (Ely, 2016).

B. Telaah Pustaka

Penelitian ini juga terkait dengan penelitian terdahulu yang diantaranya mengenai hubungan antara kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Suwandewi & Dewi (2016) mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap OCB. Lokasi penelitian ini dilakukan di Koperasi Giri Mitra di

Jalan Raya Uluwatu Kuta Selatan Badung Bali dengan jumlah sampel 50 karyawan yang diambil melalui tehnik *non probability purposive*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif melalui pendekatan kausalitas dengan pengumpulan data melalui wawancara dan kuisisioner. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi kecerdasan emosional dan dukungan organisasi maka akan semakin tinggi juga OCB karyawan.

2. Penelitian oleh Sakti et al. (2020) mengenai Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 211 pegawai BPS yang bekerja di Koordinator Statistik Kecamatan dengan status PNS/ASN di Kabupaten Jawa Timur. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kuantitatif melalui pendekatan yang bersifat *deskriptif explanatory*. Penelitian ini diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja KSK, sedangkan kecerdasan emosional dan ocb secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK.
3. Penelitian oleh Mariyanti et al. (2021) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB pada asisten apoteker. Penelitian dengan metode kuantitatif dengan jenis kausalitas yang

diujikan kepada 134 asisten apoteker farmasi di Jakarta Barat sebagai sampel melalui tehnik random sampling. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dengan OCB, dimana apabila kecerdasan emosional meningkat maka akan meningkatkan perilaku OCB.

4. Penelitian oleh Fiftyana & Sawitri (2020) mengenai Hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB pada guru sekolah dasar (SD) negeri kota Semarang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 136 guru yang diambil melalui tehnik *cluster sampling* dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara OCB dengan kecerdasan emosional pada guru sekolah dasar.
5. Penelitian oleh Nurafiah et al. (2019) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di kantor Kementerian Agama Bulukumba. Jumlah sampel yang digunakan 74 pegawai dengan metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan *expost facto* yang datanya dikumpulkan melalui observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Di peroleh hasil bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap OCB.
6. Penelitian oleh Widiani (2019) mengenai pengaruh *love of money* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan OCB

sebagai variabel mediasi. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS) yang mengambil keseluruhan (sampel jenuh) dari pegawai di 51 BPR kabupaten Bandung sebanyak 117 pegawai. Dan hasilnya menunjukkan *love of money* berpengaruh negatif terhadap OCB dan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, serta OCB memediasi pengaruh *love of money* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian oleh Kartini (2017) dengan judul mengenai pengaruh gaya perusahaan dalam kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta kampus Jakarta Utara. Jumlah sampel yang digunakan 33 karyawan dengan metode penelitian kuantitatif yang datanya dikumpulkan melalui angket dan kuisioner. Hasilnya yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap OCB.
8. Penelitian oleh Hendrawan (2020) mengenai motivasi kerja dan OCB pada karyawan PT MK Semarang. Jumlah sampel pada penelitian ini 30 karyawan yang diambil melalui tehnik sampel acak. Metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*, sehingga akan mampu mendapatkan menghasilkan perolehan

hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku (OCB).

9. Penelitian oleh Sabahi dan Sanai Dashti (2016) mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan *job satisfaction* terhadap OCB. Jumlah sampel 140 karyawan bank Iran provinsi Karaj dan menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan korelasional. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional, *job satisfaction* dan OCB.
10. Penelitian oleh Malahayati et al. (2021) mengenai kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap perilaku OCB di Aparat Sipil. Jumlah sampel penelitian ini 58 pegawai ASN di kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui jenis penelitian lapangan yang datanya diambil dari pengisian kuisioner. Hasilnya diperoleh yaitu adanya pengaruh positif signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
11. Penelitian Geni et al. (2019) pengaruh kemampuan kerja, kecerdasan emosional dan *employee communication* terhadap OCB pada PT.PLN (PERSERO) Padang. Jumlah sampel penelitian ini 91 karyawan dengan metode penelitian kuantitatif yang datanya diambil dari pengisian kuisioner atau angket. Hasilnya yaitu tidak adanya pengaruh dari kemampuan kerja

terhadap OCB pada karyawan, namun adanya pengaruh yang positif signifikan dari kecerdasan emosional dan *employee communication* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

12. Penelitian oleh Ganggut (2018) mengenai peran persepsi gaya kepemimpinan dan *quality of work life* terhadap OCB. Jumlah sampel terdiri dari 75 karyawan divisi HRD dan GA di PT. Dok Pantai Lamongan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang datanya diambil melalui skala variabel (kuisisioner). Hasilnya yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan dan *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior*.
13. Penelitian oleh Bangun et al. (2017) mengenai pengaruh *person-job fit* dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Jumlah sampel adalah 73 karyawan di PT. Trisaka Reksa Waluyo dengan menggunakan penelitian kuantitatif dalam jenis kausalitas yang datanya diambil dari kuisisioner. Hasilnya yaitu terdapat pengaruh positif dari *person job fit* dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.
14. Penelitian oleh (Jihan et al., 2022) mengenai *effect emotional intelligence on OCB with spiritual workplace as a variable*

intervening at Guardian in Medan city. Metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori yang menggunakan sampel keseluruhan karyawan sebanyak 150 orang karyawan Guardian. Dan hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap spiritualitas tempat kerja dan tidak berpengaruh terhadap OCB, Sedangkan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan.

15. Penelitian oleh Sulaman Butt et al. (2017) mengenai *longitudinal study to examine the influence of emotional intelligence on organizational citizenship behavior: mediating role of political skills*. Dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 480 karyawan dari sektor telekomunikasi di Lahore, Pakistan yang diambil melalui tehnik random sampling. Penelitian yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan longitudinal. Hasilnya menunjukkan adanya ketrampilan politik signifikan memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB yang menyoroti pada esensi kecerdasan emosional dan ketrampilan politik ditempat kerja untuk mempromosikan perilaku perilaku OCB.

C. Kerangka Berpikir

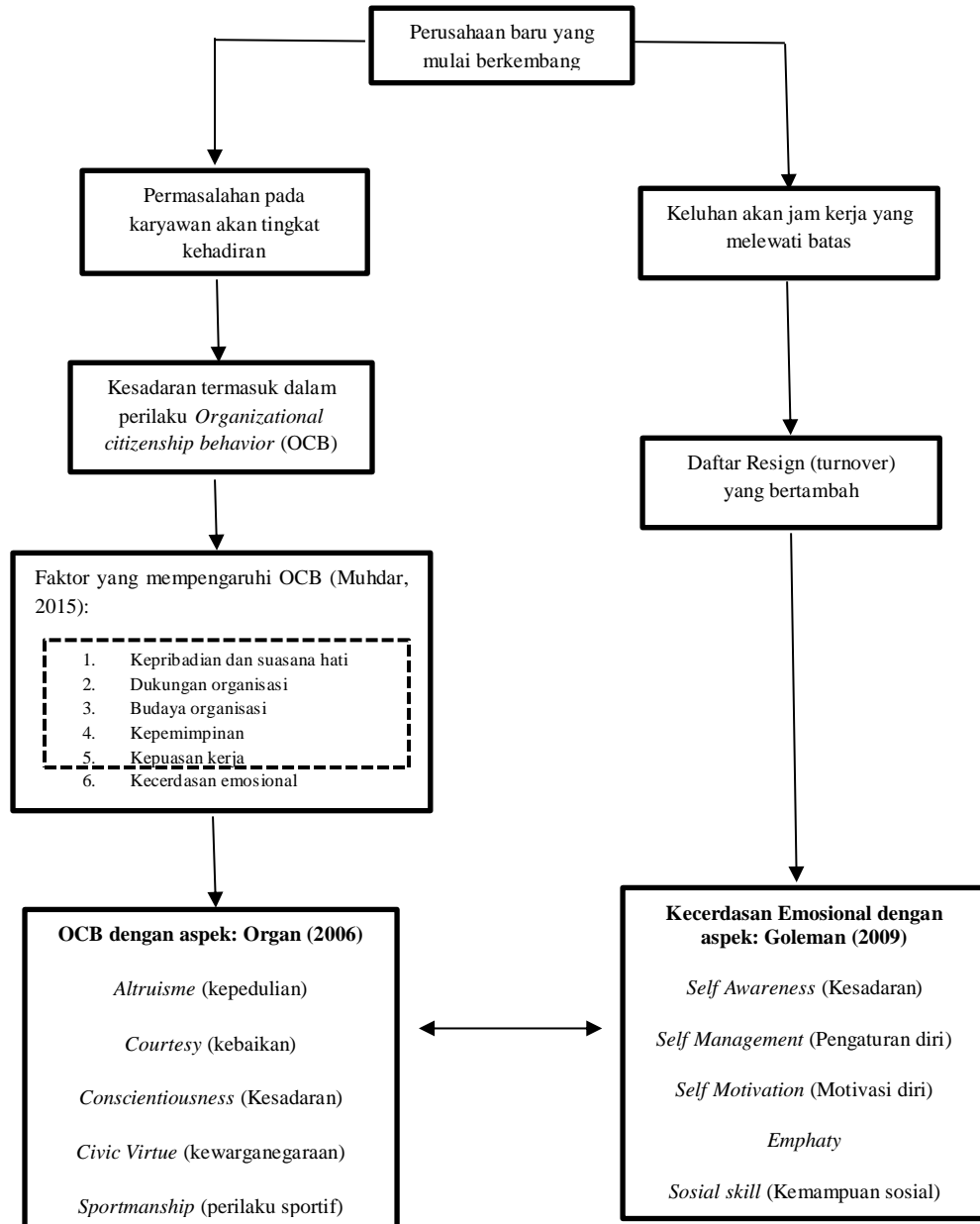
Pelaksanaan penelitian ini akan dipermudah dalam pemahaman melalui kerangka berpikir sebagai landasan penulisan penelitian. Permasalahan dalam perusahaan baru yang mulai berkembang ini mengalami permasalahan pada kurangnya kesadaran pada karyawannya dalam kedisiplinan terhadap tingkat kehadiran. Kurangnya kesadaran ini termasuk dalam dimensi OCB pada *Conscientiousness*. Menurut Robbins dan Hoffman Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu adalah kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, budaya organisasi, kecerdasan emosional. Pada penelitian ini faktor yang ingin diteliti oleh peneliti adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional juga berperan penting dalam munculnya perilaku OCB, hal ini berkaitan dengan permasalahan dimana data pendukung yaitu wawancara mengatakan bahwa dari beberapa karyawan mengeluhkan akan intensitas dari jam kerja yang sering melewati batas (molor). Mc Kinnon (dalam Saputro, 2016) mengatakan keluhan akan jam kerja yang melewati batas menjadi salah satu penyebab munculnya turnover. Frekuensi dan lamanya emosi negatif akan berpengaruh pada turnover dari karyawan di PT. RT menunjukkan adanya karyawan yang resign setelah bekerja 2 bulan. Frekuensi dan lamanya emosi akan keluhan mempengaruhi intensitas turnover. Goleman mengatakan bahwa kualitas dari kecerdasan emosional dilihat

dari kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengendalikan emosi dirinya maupun orang lain, sehingga dapat memotivasi dirinya serta dapat menunjukkan empati dan menjalin hubungan baik.

Dari pemaparan diatas peneliti dapat berasumsi bahwa apabila karyawan yang mampu menguasai kecerdasan emosionalnya dengan baik maka akan dapat mendorong perilaku baik (OCB) dalam dirinya berkaitan dengan organisasi maupun industri tempatnya bekerja.

Kerangka Berpikir



Keterangan:

————— : yang diteliti

----- : yang tidak diteliti

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan awal mengenai hubungan dari dua variabel atau lebih. Berdasarkan permasalahan yang sudah dijabarkan, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu (H_a) adanya hubungan positif di antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat dikatakan bahwa apabila kecerdasan emosional tinggi maka *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila kecerdasan emosional rendah maka *organizational citizenship behavior* yang juga rendah.

H_a : Adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*.

H_o : Tidak adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian ini, peneliti menggunakan metode riset kuantitatif yaitu metode yang didasari pada filsafat positivisme untuk meneliti sejumlah populasi atau sampel yang sudah ditentukan dan pengumpulan data menggunakan alat riset (instrumen) yang nantinya berfungsi untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, menggunakan analisis data yang sifatnya statistik (Sugiyono, 2017). Serangkaian metode penelitian kuantitatif asosiatif oleh Prof. Dr. Suliyanto, S. E. (2018) yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional, yaitu metode analisis data yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Ibrahim et al., 2018).

B. Identifikasi Variabel

Penelitian dengan variabel merupakan suatu hal yang bernilai dan bervariasi baik dalam sifat, karakteristik, dan menunjukkan fenomena yang dapat diamati ataupun diukur dalam menghasilkan nilai-nilai berbeda-beda atau bervariasi (Silaen, 2018). Adapun dalam riset ini terkait hubungan kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. RT, yang mempunyai dua variabel, diantaranya:

Variabel Y (Variabel Terikat): *Organizational citizenship behavior*

Variabel X (Variabel bebas) : Kecerdasan Emosional

C. Definisi Operasional Variabel

1. Kecerdasan Emosional

Emotional Intelligence (Kecerdasan emosional) yaitu suatu bentuk ketrampilan dalam diri seseorang untuk dapat peka terhadap emosi dirinya sendiri dan orang lain, serta mampu mengelola emosi sebagai bentuk pengendalian penyelesaian masalah kehidupannya dengan lingkungan sekitar. Kemampuan ini ditandai dengan adanya dimensi dari *self awareness*, *self management*, *self motivation*, *empathy* dan *social skill*. Alat ukur untuk kecerdasan emosional yang disusun dari skala likert, dengan hasil semakin tinggi skor dari alat ukur menunjukkan tingginya tingkat kecerdasan emosionalnya. Sebaliknya, semakin rendah skor dari alat ukur menunjukkan rendahnya tingkat kecerdasan emosional.

2. *Organizational citizenship behavior*

Perilaku OCB adalah suatu bentuk tindakan dan perbuatan dari individu yang ditunjukkan dengan tulus (tidak adanya paksaan) yang dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja seseorang didalam organisasi. Perilaku ini ditandai dengan adanya aspek *altruisme* (kepedulian), *conscientiousness* (kesadaran), *civic virtue* (kepedulian), *courtesy* (kesopanan), *sportsmanship* (perilaku

sportif). Alat ukur untuk perilaku OCB yang disusun dengan skala likert, dengan hasil yaitu apabila semakin tinggi nilai dari pengukuran memperlihatkan tingginya tingkat *organizational citizenship behavior* orang tersebut. Dan apabila semakin rendah nilai dari pengukuran memperlihatkan rendahnya *organizational citizenship behavior* orang tersebut.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah suatu daerah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti dan dipelajari untuk menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Menurut Roschoe dalam (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa ukuran sampel penelitian yang layak digunakan berkisar 30 sampai 500. Jumlah populasi yang diambil dari karyawan di PT. RT ini merupakan karyawan yang sudah bekerja selama 3 bulan lebih dan berumur 20 sampai 40 tahun dengan jumlah keseluruhan 40 karyawan produksi yang diperoleh melalui hasil dari pra-survei peneliti.

Sampelnya adalah suatu bagian yang terhitung dari jumlah dan karakteristik yang ada pada suatu populasi. Sampel ini, diambil melalui metode sampling dari keseluruhan jumlah populasi. Metode pengambilan sampel yang dipakai adalah *total* sampling. Dengan kata lain bahwa teknik pengambilan sampel ini diambil dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Hal ini dikarenakan subjek berjumlah kurang dari 100

maka dapat dikatakan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) pada tehnik *non-probability* sampling. Teknik pengumpulan sampel yang apabila keseluruhan personil dari populasi dipakai sebagai sampel atau disebut sebagai sampling jenuh (Arikunto, 2013).

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah tahap strategis dalam penelitian dengan tujuan utama dalam memperoleh data penelitian. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah skala pengukuran psikologis dengan metode angket atau kuisisioner. Menurut P. D. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan sekumpulan pernyataan maupun pertanyaan kepada subjek untuk dijawab secara tertulis. Instrumen pengukuran untuk riset ini menggunakan skala likert yang dipergunakan dalam pengukuran sikap, asumsi dan persepsi individual maupun sekelompok terhadap suatu fenomena dilingkungan sosial. Ada dua jenis model skala yaitu kelebihan (*favorable*) dan kekurangan (*unfavorable*) dalam membuat skala likert. Blue print diperoleh melalui proses perubahan variabel menjadi indikator yang disusun untuk dasar dari pembuatan aitem-aitem dari pernyataan. Skala Likert ini memiliki lima pilihan jawaban dengan pengukuran, nilai dari aitem *favorable* yaitu dengan ukuran Sangat Setuju (SS) adalah 5, sampai dengan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1. Sebaliknya, nilai dari aitem *unfavorable* yaitu

dengan ukuran Sangat Setuju (SS) yaitu bernilai 1, samapai dengan Sangat Tidak Setuju (STS) yaitu bernilai 5 (Marhaeni, 2019).

Skala likert dari variabel kecerdasan emosional dan OCB, diantaranya adalah:

1) Skala pada Kecerdasan Emosional

Tabel *blueprint* dalam skala ini dibuat melalui dimensi-dimesi yang diungkapkan oleh Goleman (2009) diantaranya yaitu, kesadaran diri (*self awareness*), pengaturan diri (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), empati (*empathy*), dan kemampuan sosial (*sosial skill*). Skala ini menggunakan aitem dari serangkaian pernyataan dengan lima pilihan jawaban, yaitu SS, S, N, TS dan STS. Skala ini telah di modifikasi oleh peneliti yang diambil melalui penelitian oleh (Purba, 2017).

Tabel 2 *Blue print* (Kecerdasan Emosional)

Dimensi	Aitem		Total aitem
	F	UF	
Kesadaran diri	1, 11, 21	6, 16, 26	6
Pengaturan diri	2, 22	7, 17, 27	5
Motivasi diri	3, 13, 23	8, 18, 28	6
Empati	4, 14	9, 19, 29	5
Kemampuan sosial	5, 15, 25	10, 20, 30	6
TOTAL			30

2) Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel *blue print* skala OCB dibuat berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Organ yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportmanship* (Naway, 2017). Aitem ini diambil dari skala

yang dari serangkaian pernyataannya dengan lima pilihan jawaban diukur dengan (SS), (S), (N), (TS) dan (STS). Skala ini telah dimodifikasi peneliti yang diambil melalui penelitian oleh (Purba, 2017).

Tabel 3 *Blue print (Organizational Citizenship Behavior)*

Dimensi	Aitem		Total aitem
	F	UF	
<i>Altruisme</i>	1, 11, 21	6, 16, 26	6
<i>Conscientiousness</i>	2, 12, 22	7, 17, 27	6
<i>Civic Virtue</i>	3, 13, 23	8, 18, 28	6
<i>Courtesy</i>	4, 14, 24	9, 19, 29	6
<i>Sportmanship</i>	5, 15, 25	10, 20, 30	6
TOTAL			30

F. Teknik Validitas, Daya Beda Item, dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengukuran yang dipakai untuk mengetahui sejauh mana perolehan data melalui alat ukur penelitian akan mampu menilai sesuai dengan apa yang ingin dinilai (Sugiyono, 2010). Validitas dapat menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat bermakna, manfaat dan kelayakan instrumen berdasarkan hasil dari skor yang telah ditentukan (Azwar, 2016). Item dalam alat ukur atau skala bisa dinilai memiliki validitas (valid) tinggi, apabila perolehan dari koefisien sebesar $> 0,30$ (Saifuddin, 2020).

Validitas data instrumen yang digunakan dari riset ini ditinjau dari validitas isi untuk mengukur aitem-aitem dengan dilihat dari sejauh mana, untuk dapat menjelaskan karakteristik yang akan diukur (Sugiyono, 2010).

2. Uji Daya Beda Item

Pengukuran daya beda untuk melihat suatu aitem dapat bernilai beda baik dari personal dengan kelompok yang ada ataupun tidak ada tanda dalam pengukuran. Proses dari penentuan aitem dilandaskan pada korelasi dari total aitem sebagai batasan $r_{xy} \geq 0,30$ (Azwar, 2016). Hasil dari lat ukur yang sudah di uji coba dihitung dengan rumus *Corrected Item Total Correlation*, yang dapat diartikan bahwa jika hasil hitung menunjukkan $\geq 0,30$ maka dapat dikatakan daya beda item baik, sebaliknya jika hasil hitung daya beda item $\leq 0,30$ maka dapat dikatakan kurang adanya daya beda item yang baik sehingga harus digugurkan. Akan tetapi, apabila jumlah aitem yang lolos dari proses validasi masih terbilang sedikit, maka dapat menurunkan batasan kriteria dari daya beda aitemnya dengan angka 0, 25. Sehingga aitem yang mencapai koefisien korelasi 0, 25 daya bedanya tetap dianggap memuaskan (Saifuddin, 2020).

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah alat yang dipakai dalam melakukan pengukuran terhadap kuisioner dari indikator suatu variabel. Kuisioner akan bernilai reliabel jika hasil dari pengukuran menunjukkan stabil atau tetap secara berkala. Pengukuran ini melalui uji statistik yaitu koefisien dari *Cronbach Alpha* yang dimana koefisiensinya dapat

menguji reliabilitas (Azwar, 2000). Data metode *Cronbach Alpha* menggunakan koefisien yang diukur dengan minimal batasannya berkisar nol sampai satu. Hal ini juga diartikan reliabel apabila hasil alat ukur *Cronbach Alpha* bernilai $> 0,70$. Sebaliknya apabila alat ukur *Cronbach Alpha* bernilai $< 0,70$ dianggap kurang reliabel (Saifuddin, 2020).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari populasi terdistribusi secara normal atau tidak normal (Santoso, 2010). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 26.0 for Windows* yang dihitung dengan teknik menghitung normalitas yaitu *Kolmogorov-smirnov* dengan *Asymp* pada data diasumsikan tersebar dengan normal jika nilai $p > 0,05$ dan apabila nilai $p < 0,05$ data akan dianggap tidak tersebar dengan normal (Saifuddin, 2020).

b. Uji Linieritas

Uji yang digunakan untuk melihat data distribusi antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) mempunyai hubungan linier atau tidak. Pengujian yang dilakukan menggunakan *SPSS* melalui *Compare means* dalam

melihat hubungan dari dua variabel dinyatakan linier apabila signifikansi *test from linearity* bernilai $> 0,05$, dan apabila signifikansi *test from linearity* bernilai $< 0,05$ maka diasumsikan tidak linier (Saifuddin, 2020).

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini uji hipotesis dilakukan setelah melakukan uji prasyarat. Peneliti menggunakan teknik analisis statistik yaitu menggunakan korelasi *product moment* untuk mengukur variabel bebas terhadap variabel terikat untuk melihat besarnya hubungan antar variabel. Penggunaan dalam teknik analisis ini yaitu korelasi *pearson product moment* yang dimana apabila data dari uji prasyarat berdistribusi normal dan linier. Penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* untuk menguji hipotesis dengan bantuan program *SPSS 26.0 for Window* (Sugiyono, 2017).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

1. Profil PT. RT

PT. RT merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Klaten yang bergerak dalam bidang industri manufaktur yaitu *garment* dengan memproduksi berbagai macam model dan jenis pakaian seperti jaket dan celana. Perusahaan RT ini berada di daerah Juwiring yang merupakan perusahaan baru cabang dari perusahaan RT di Ceper yang didirikan pada bulan Oktober tahun 2021 dan masih dalam proses berkembang menuju kesuksesan. Distribusi produk dari PT. RT ini menyebarkan produknya ke berbagai *customer* baik dari luar negeri hingga dalam negeri dengan sistem produksi yang disesuaikan dengan permintaan pembeli *make to order* (MTO).

Perusahaan RT ini merupakan pabrik perindustrian yang menyusun struktur dari organisasinya yang saling berkaitan dengan dipimpin oleh Direktur, Asisten Direktur, Staff admin, Operator, Helping dan Teknisi. Dalam PT. RT Cabang hanya memiliki 42 karyawan yaitu 40 diantaranya adalah Operator dan Helping serta 2 diantaranya adalah Direktur dan Asisten Direktur.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini dikarenakan peroleh perijinan penelitian dilakukan di masa pandemi akses cukup menyulitkan dan dibatasi. Beberapa perusahaan juga belum menerima adanya pengajuan penelitian, namun di PT. RT memperbolehkan dilakukan penelitian dengan saran di PT cabang yang baru yang lokasi cukup luas dengan 40 karyawan produksi.

2. Visi an Misi

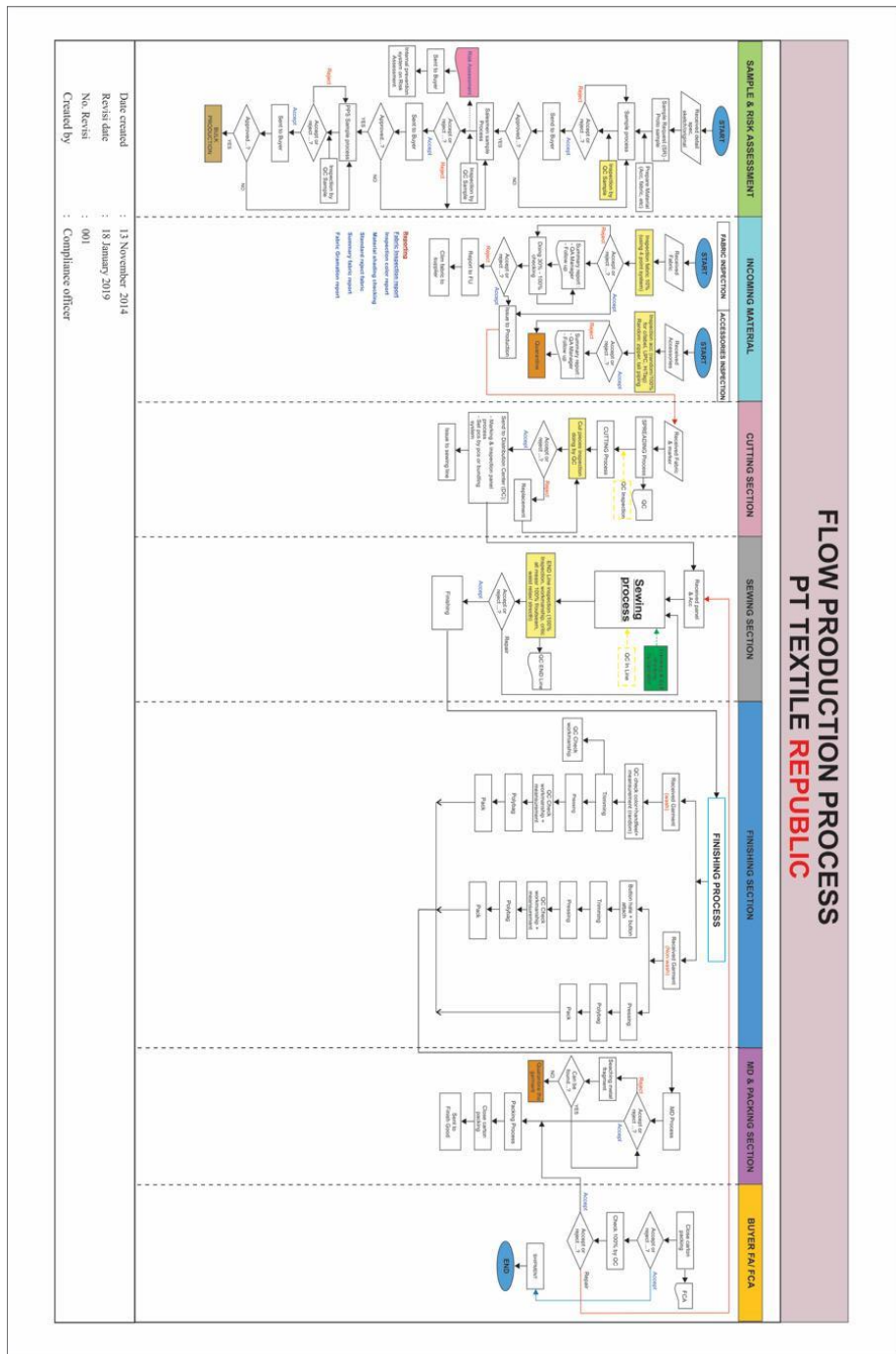
a. Visi

Menjadi salah satu penggerak perusahaan industri *garment* di Indonesia dengan tujuan agar mendapatkan pengakuan dunia sebagai industri *garment* terbaik.

b. Misi

Memberikan kesempurnaan dan kepuasan dalam kualitas dan pengiriman yang terbaik untuk pembeli.

3. Alur Proses Produksi



4. Karakteristik Responden

Data hasil penyebaran kuisisioner diperoleh bahwa adanya karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan jabatan yang dapat dilihat pada masing-masing tabel dibawah ini:

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	10	25%
Wanita	30	75%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan di PT. RT ini menunjukkan jenis kelamin wanita lebih tinggi daripada jenis kelamin pria dengan selisih yang cukup banyak yaitu 50%. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. RT ini didominasi dengan jenis kelamin wanita.

Tabel 5 Distribusi Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	20	50%
26-30 tahun	15	37,5%
31-40 tahun	5	12,5%
Jumlah Responden	40	100%

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa usia karyawan di PT. RT yang menjadi responden dalam penelitian ini, paling banyak pada usia 20-25 tahun, yang dimana usia tersebut dapat dikategorikan dalam usia produktif yaitu di dalam rentang usia 15-64 tahun dan memiliki

kematangan yang cukup dalam melakukan pekerjaannya. Dan yang paling sedikit berdasarkan tabel usia diatas yaitu usia 31-40 tahun.

Tabel 6 Distribusi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP	4	10%
SMA/Sederajat	36	90%
Jumlah Responden	40	100%

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan di PT.RT yang menjadi responden dalam penelitian ini, pendidikan terakhir dari karyawan di dominasi oleh SMA yaitu dengan nilai presentase yang tinggi sebesar 90%. Tidak hanya itu pendidikan terakhir karyawan di PT. RT paling sedikit yaitu SMP dengan nilai persentase sebesar 10%. Dari data tabel dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. RT memiliki karyawan yang rata-rata sudah menempuh pendidikan hingga sekolah menengah ke atas.

Tabel 7 Distribusi Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 – 3 bulan	2	5%
4 – 6 bulan	18	45%
7 – 11 bulan	20	50%
Jumlah Responden	40	100%

Sumber: Data Primer diolah oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan di PT. RT yang menjadi responden dalam penelitian ini, memiliki masa kerja yang kurang dari satu tahun hal ini dikarenakan PT. RT ini

merupakan perusahaan yang baru berdiri, dan masa kerja karyawan didominasi pada 7 - 11 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. RT sudah cukup lama bekerja di PT. RT

Tabel 8 Distribusi Data Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Operator	35	87,5%
Helper	5	12,5%
Jumlah Responden	40	100%

Sumber: Data Primer diolah oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan di PT. RT yang menjadi responden dalam penelitian ini, didominasi oleh karyawan pada bagian operator yang memiliki nilai persentase sebesar 87,5 %. Sedangkan yang paling sedikit berdasarkan tabel diatas yaitu karyawan dengan bagian helper dengan nilai persentase sebesar 12,5 %.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Pengajuan Perizinan Penelitian

Pengajuan Surat izin dilakukan sebagai langkah awal dalam memperoleh perizinan dari pimpinan perusahaan yaitu dengan bertemu Bapak Sukaria dilokasi PT. RT. Setelah peneliti mendapat perizinan untuk melakukan penelitian, peneliti meminta izin untuk melakukan studi pendahuluan di PT. RT.

2. Melaksanakan Studi Pendahuluan

Langkah awal yang dilakukan peneliti yaitu mendatangi lokasi PT yang sudah peneliti sesuaikan dengan tema yang diangkat. Kemudian peneliti melakukan studi pendahuluan untuk memperoleh berbagai informasi dan sumber data yang memperjelas permasalahan yang diangkat peneliti dalam proses penelitian ini.

3. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur penelitian ini disusun menggunakan skala psikologi dengan model skala likert. Dimana penelitian ini menggunakan dua skala psikologi, diantaranya:

a. Skala Kecerdasan Emosional

Skala dari kecerdasan emosional ini dibuat peneliti dengan memodifikasi skala kecerdasan emosional oleh (Purba, 2017). Dalam menyusun skala kecerdasan emosional ini peneliti mengacu pada dimensi kecerdasan emosional berdasarkan teori (Goleman, 2009). Dimensi tersebut meliputi *self awareness, self management, self motivation, empathy, sosial skill*. Jumlah aitem yang dibuat peneliti pada skala ini adalah 30 aitem yang meliputi 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*. Alternatif jawab dan skor yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

Tabel 9 Skor nilai aitem

Alternatif Jawaban	Skor Aitem <i>favourable</i>	Alternatif Jawaban	Skor Aitem <i>unfavourable</i>
SS	5	SS	1
S	4	S	2
N	3	N	3
TS	2	TS	4
STS	1	STS	5

Proses modifikasi skala kecerdasan emosional ini dimulai dengan mencari skala kecerdasan emosional yang sesuai dengan teori dari (Goleman, 2009). Kemudian peneliti mengubah aitem pernyataan tersebut, setelahnya peneliti melanjutkan dengan melakukan validasi aitem pernyataan dengan *expert judgment* yang hasilnya dihitung menggunakan bantuan dari *Ms. Excel Office*. Hasil dari perhitungan tersebut dapat dikatakan valid jika nilai aitem minimal $V > 0,80$.

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *Organizational Citizenship Behavior* ini buat peneliti dengan memodifikasi dari skala (Purba, 2017) yang disusun berdasarkan dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* yang disesuaikan dengan teori Organ (dalam Naway, 2017). Dimensi-dimensi tersebut meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *civic virtue*, *sportmanship*. Aitem pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 30 yang diantanya 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*.

Alternatif jawaban dan skor sama dengan yang digunakan dalam skala kecerdasan emosional.

Penyusunan skala ini dimulai dengan menurunkan dari masing-masing dimensi menjadi beberapa indikator perilaku. Kemudian dibuat menjadi sebuah pernyataan yang sudah disesuaikan dengan indikator yang telah dibuat berdasarkan dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior*. Setelah aitem selesai, diberikan kepada 5 *expert judgment* untuk dinilai dari masing-masing aitem pernyataan. Setelah dinilai keseluruhan dari aitem pernyataan akan di hitung menggunakan *Ms. Excel Office* dengan batas minimal nilai valid yaitu $V > 0,80$.

4. Melaksanakan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba skala dilakukan setelah melalui tahap uji validitas nilai Aiken's. Kemudian skala aitem pernyataan yang sudah lolos dengan nilai aiken $V > 0,80$, maka skala dapat dilakukan tahap *try out* atau uji coba pada skala kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*. Dalam pengambilan responden uji coba ini menggunakan responden yang memiliki karakteristik dan disesuaikan dengan responden sesungguhnya. Peneliti melakukan uji coba ke PT. *garment* yang dimana secara geografis PT ini masih dalam satu kabupaten dan produksi yang sama dengan lokasi penelitian. Peneliti mengambil responden untuk uji coba dengan jumlah 30 karyawan.

Data yang telah diperoleh dalam pelaksanaan uji coba akan dilakukan skoring berdasarkan aitem *favourable* dan *unfavourable* yang telah ditentukan untuk kemudian dilakukan proses input data dan perhitungan dengan bantuan aplikasi *Ms. Excel Office* dan *SPSS 26.0 windows*.

5. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas

a) Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk menguji ketepatan skala psikologi dalam mengukur sesuatu yang akan diukur (Saifuddin, 2020). Validitas isi terdiri dari 3 penilaian melalui validitas tampak atau yang disebut sebagai bentuk fisik (penulisan aitem) dari penyajian skala psikologi untuk mempermudah responden dalam mengisi, selanjutnya adalah validitas logis untuk mengukur skala psikologi yang dibuat berdasarkan konsep teoritik dari skala kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* yang dapat dilihat melalui *blue print* yang telah dibuat. Validitas yang terakhir adalah melalui validitas Aiken yaitu dengan menghitung validitas isi menggunakan penilaian dari ahli atau *expert judgment* yang dalam penelitian ini peneliti mengambil 2 psikolog, 2 dosen dan 1 HRD untuk melakukan penilaian terhadap setiap butir aitem yang dibuat oleh peneliti. Alternatif penilaian yaitu (5) sangat relevan, (4) relevan, (3) agak relevan, (2) tidak relevan, (1) sangat tidak relevan. Dengan formula hitung sebagai berikut:

$$V = \sum S / [n(c-1)]$$

Keterangan:

$S = r-1$

1 = angka terendah pada penilaian validitas

c = angka tertinggi pada penilaian validitas

r = angka penilaian dari rater

n = jumlah rater

Skor validitas skala didapati hasil dengan nilai validitas aiken pada skala kecerdasan emosional yaitu diantara 0,80-1 dan skala OCB bernilai yaitu diantara 0,85-1. Hal ini dapat dikatakan bahwa penilaian skala dari *expert judgment* bernilai valid karena nilai $V > 0,80$.

b) Uji daya beda aitem

Daya beda aitem ini adalah kekuatan suatu aitem dari skala psikologi dalam membedakan setiap individu yang akan diukur atribut psikologinya (Saifuddin, 2020). Dari uji daya beda aitem ini penentuan nilai aitem yang memiliki daya beda yang baik didasarkan pada korelasi aitem dengan skor psikologi. Penilaian aitem diambil melalui bantuan dari *SPSS 25.0 Windows* yang dilihat pada nilai *Correctd Item Total Correlation*.

Daya beda aitem dikatakan baik apabila penilaian skor koefisien korelasinya bernilai $> 0,30$. Begitupun sebaliknya aitem yang memiliki skor $< 0,30$ maka dianggap tidak memiliki daya beda baik

dan akan lebih baik jika aitem tersebut digugurkan (Saifuddin, 2020). Berdasarkan hasil uji daya beda skala kecerdasan emosional memiliki 28 aitem yang valid dan 2 gugur sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Daya Beda Kecerdasan Emosional

Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Valid
	Valid	Gugur	
Kesadaran diri	1, 6, 11, 16, 21, 26	-	6
Pengaturan diri	2, 7, 17, 22, 27	12	5
Motivasi diri	3, 8, 13, 18, 23, 28	-	6
Empati	4, 9, 14, 19, 29	24	5
Kemampuan sosial	5, 10, 15, 20, 25, 30	-	6

Sedangkan pada skala *organizational citizenship behavior* memiliki 30 aitem bernilai valid atau setelah di uji cobakan aitem OCB memiliki nilai daya beda $> 0,30$ dimana dapat dikatakan bahwa aitem bernilai baik pada keseluruhan aitemnya.

c) Reliabilitas

Nilai hitung reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari proses pengukuran dapat dipercaya (Saifuddin, 2020). Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari program *SPSS 26.0 Windows* dengan minimal nilai *crombach alpha* $> 0,70$ maka skala bernilai reliabel. Berdasarkan perhitungan nilai reliabilitas pada skala kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*, yaitu:

Tabel 11 Nilai Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>crombach's alpha</i>	N Item
Kecerdasan Emosional	0,922	28
OCB	0,951	30

Dari tabel diatas dapat dilihat bawah nilai reliabilitas dari skala kecerdasan emosional yaitu 0,922 dan OCB yaitu 0,951 dapat dikatakan bernilai reliabel karena nilai *crombach alpha* > 0,70.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 26.0 Windows* dengan melihat nilai *Asymp. Sig* pada hasil analisis *one-sample Kolmogorof Smirmov-Test*, yang dimana data berdistribusi normal apabila *Asymp. Sig* bernilai > 0,050. Berikut hasil tabel dari analisis *one-sample Kolmogorof Smirmov-Test*.

Tabel 12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Nilai Asymp Sig
Kecerdasan Emosional	0,122
OCB	0,072

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel kecerdasan emosional nilai dari *Asymp. Sig* nya bernilai sebesar 0,122 yang dapat diartikan bahwa skala dari variabel kecerdasan emosional terdistribusi secara normal dan pada variabel OCB nilai

dari *Asymp. Sig* nya bernilai sebesar 0,072 yang dapat diartikan bahwa skala dari variabel OCB terdistribusi secara normal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan OCB berdistribusi normal karena nilai dari *Asymp. Sig* $> 0,050$.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent yang bernilai linier atau tidak. Dalam mengetahui hasil antar variabel dapat linier atau tidak dilihat melalui tabel ANOVA pada *Deviation From Linierity* yang dihitung menggunakan program *SPSS 26.0 Windows* dengan nilai $> 0,05$ agar bernilai linier. Berikut adalah hasil dari tabel ANOVA.

Tabel 13 ANOVA Tabel

Variabel	Between Groups	Nilai
Kecerdasan Emosional dan OCB	(combined)	0,015
	Linierity	0,000
	Deviation from linierity	0,825

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada bagian *Deviation From Linierity* bernilai sebesar 0,825. Hal ini dapat dikatakan bahwa antara variabel dependen dan independen memiliki hubungan yang bersifat linier, karena nilai *Deviation From Linierity* bernilai $> 0,05$.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dengan bantuan program *SPSS 26.0 Windows*. Penggunaan analisis korelasi *product moment* ini diambil karena data peneliti sudah memenuhi uji prasyarat dengan data yang bernilai normal dan linier. Sehingga peneliti menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis ini nantinya akan diperoleh koefisien korelasi r yang menunjukkan keeratan hubungan dua variabel. Berikut tabel hasil korelasinya.

Tabel 14 Correlations

Variabel	Pearson Corellations	Sig
Kecerdasan Emosional & OCB	0,702**	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) dari kedua variabel bernilai $0,000 < 0,05$. Untuk nilai r bernilai sebesar 0,702 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara kedua variabel. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB (*organizational citizenship behavior*). Sehingga dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan H_a diterima.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 yang berdasarkan pedoman derajat hubungan dapat ditarik

kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

3. Analisis Uji Determinasi

Ketetapan pada koefisien determinasi yaitu dengan menggunakan nilai R square yang dikalikan 100 dalam mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel kecerdasan emosional dengan OCB dilihat dari hasil persentase. Dalam penelitian ini hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS 26.0 Windows* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15 Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of estimate
0,702**	0,493	0,480	3.181

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai R square bernilai sebesar 49, 3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh antara kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan di PT. RT dalam penelitian ini sebesar 49, 3% yang artinya 50, 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedang koefisien R bernilai 0, 702 yang dapat diinterpretasikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 16 Interpretasi koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber data diperoleh dari (Sugiyono, 2017)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien R yang bernilai sebesar 0,702 termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kecerdasan emosional memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Kategorisasi

Penelitian ini membagi standar kategori pada 3 tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Dalam menentukan kategorisasi perlu diketahui terlebih dahulu nilai dari mean (M) dan standar deviasi (SD). Berikut Rumus dalam menentukan kategorisasi.

Sebelum menggunakan rumus kategorisasi perlu diketahui nilai hitung mean dan standar deviasinya menggunakan rumus yaitu:

Skor minimum = jumlah item x skor terendah

Skor maksimum = jumlah item x skor tertinggi

Range = skor maksimal – skor minimal

SD = $\frac{1}{6}$ (skor maksimal – skor minimal)

Mean = $\frac{1}{2}$ (skor maksimal + skor minimal)

Berikut perhitungan dalam mencari mean dan standar deviasi pada skala kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB):

Tabel 17 Nilai Hitung Mean dan Standar deviasi

Nilai Hitung	Kecerdasan Emosional	OCB
Skor Minimum	$28 \times 1 = 28$	$30 \times 1 = 30$
Skor Max	$28 \times 5 = 140$	$30 \times 5 = 150$
Range	$140 - 28 = 112$	$150 - 30 = 120$
SD	$1/6 (140 - 28) = 19$	$1/6 (150 - 30) = 20$
Mean	$1/2 (140 + 28) = 84$	$1/2 (150 + 30) = 90$

Berdasarkan perhitungan mean dan standar deviasi yang telah didapatkan maka dapat melakukan perhitungan kategorisasi yaitu:

Tabel 18 Kategorisasi Kecerdasan Emosional dan OCB

Kategorisasi	Kecerdasan Emosional	OCB
$X < (\mu - 1 \times SD)$ (Rendah)	$X < 75$	$X < 70$
$(\mu - 1 \times SD) < X < (\mu + 1 \times SD)$ (Sedang)	$75 < X < 103$	$70 < X < 110$
$X > (\mu + 1 \times SD)$ (Tinggi)	$X > 103$	$X > 110$

Diketahuinya nilai kategorisasi dari kecerdasan emosional dan OCB, maka tahap selanjutnya mengkategorisasi melalui hasil analisis *SPSS For Windows 26.0*.

Tabel 19 Kategorisasi Kecerdasan Emosional

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	38	95%
Sedang	2	5%
Rendah	0	0%

Berdasarkan dari tabel kategorisasi ini menunjukkan bahwa terdapat 2 karyawan atau 5% karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tergolong sedang dan terdapat 38 atau 95% karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tergolong tinggi. Dan pada kategori rendah sebesar 0% yang artinya tidak ada dari karyawan di PT.RT yang memiliki OCB rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa di PT. RT memiliki karyawan yang kecerdasan emosionalnya tinggi.

Tabel 20 Kategori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	39	97,5%
Sedang	1	2,5%
Rendah	0	0%

Berdasarkan dari tabel kategorisasi ini menunjukkan bahwa terdapat 1 karyawan atau 2,5% karyawan yang memiliki tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tergolong sedang dan terdapat 39 atau 97,5 % karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* OCB yang tergolong tinggi. Dan pada kategori rendah sebesar 0% atau tidak ada dari karyawan PT.RT yang memiliki perilaku OCB yang rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa di PT.R didominasi dengan karyawan memiliki perilaku OCB yang tinggi.

D. Pembahasan

Uji hipotesis data statistik melalui teknik korelasi *Pearson Product Moment* yang sudah dilakukan kepada sampel sebanyak 40 karyawan produksi. Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi variabel kecerdasan emosional diantara 1 dan 1 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. RT. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yaitu nilai R sebesar 0,702, yang apabila diinterpretasikan melalui pedoman koefisien korelasi nilai 0,702 berada pada range diantara 0,60 – 0,799 yang dapat diartikan bahwa tingkat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap OCB yaitu kuat (Sugiyono, 2017). Tanda positif ini menunjukkan arah hubungan antara kedua variabel positif. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB yang dimiliki karyawan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Dimana menurut penelitian oleh Salsabila (2020) mengatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai PT. Pertamina (Persero) MOR I Medan. Pada pegawai tidak hanya harus memiliki perilaku OCB yang baik namun juga harus memiliki kecerdasan emosional yang bisa dikelola dengan baik untuk mendukung dalam kualitas kinerjanya. Penelitian oleh (Mariyanti et al., 2021) mengungkapkan bahwa

kecerdasan emosional pada karyawan apoteker memiliki hubungan yang positif dan signifikan dalam memunculkan perilaku OCB.

Kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2009) kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menghadapi tantangan, hal ini ditunjukkan melalui pengendalian emosi baik untuk dirinya dan orang lain, memotivasi diri, menunjukkan empati dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitarnya. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia, yang menjadi pembedanya adalah tinggi atau rendahnya seseorang dalam mengendalikan emosi yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah dalam mengendalikan emosinya dan lebih mudah diterima di lingkungan sosialnya. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang datang karena adanya stimulus atau orongan dari luar, dimana lingkungan sosialnya akan mempengaruhi munculnya kecerdasan emosional. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang muncul dari kondisi atau keadaan dari individu yang bersumber pada jasmani dan psikologis individu, dimana kondisi fisik dan kesehatan individu serta pengalaman dan kemampuan berfikirnya mempengaruhi proses kecerdasan emosionalnya

Sedangkan dalam perilaku OCB atau *extra role* merupakan salah satu perilaku tulus yang ditunjukkan seseorang yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kualitas dan efektifitas kinerja didalam organisasi. Menurut Organ et al (2005) mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku karyawan yang

bebas dalam melakukan yang perilaku baik, secara langsung tidak berhubungan dengan sistem (*reward*) namun bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi fungsi dari organisasi. Naway (2017) beberapa perilaku OCB ditunjukkan dengan membantu rekan kerja yang kesulitan dengan pekerjaannya, menjaga kenyamanan ditempat kerja dan menyelesaikan pekerjaan tanpa merugikannya.

Hasil penelitian oleh Dhea (2017) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional baik mampu memperlihatkan perilaku OCB. Dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB pada karyawan bank X divisi *network operation*. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang mendominasi akan lebih mampu memunculkan perilaku baik, sedangkan karyawan memiliki kecerdasan emosional yang rendah akan memiliki perilaku OCB yang kurang bagi perusahaan. Keberhasilan dari kinerja cemerlang yaitu dengan adanya kecerdasan emosional yang berperan didalamnya (Goleman, 1999).

Kecerdasan emosional yang baik bisa ditunjukkan melalui penjagaan hubungan baik dengan lingkungan pekerjaan. Karyawan dapat berinteraksi dan bersosialisasi, bekerja sama dengan rekan kerja untuk membangun hubungan yang baik dalam lingkungan pekerjaan maka akan memunculkan perilaku OCB yang baik diantara karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki kecerdasan emosional baik akan mampu menghadapi tantangan dan lebih optimis dalam bekerja untuk lebih produktif dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam lingkup pekerjaannya. Peningkatan kinerja dari karyawan juga

bisa didapat melalui kemampuan kecerdasan emosionalnya dalam mengelola, mengenali diri maupun orang lain dan mampu memotivasi dirinya dengan baik menjaga hubungan baik akan meningkatkan kinerjanya (Ariesta, 2016).

Dilihat melalui sistem produksi kerja karyawan di PT. RT ini dalam pekerjaannya akan saling terkait dan berhubungan antara satu dengan yang lain, dimana pada pekerjaannya membutuhkan kerja sama yang baik antar bagian. Sehingga apabila pada bagian pekerja dari tahap pertama mengalami kendala akan dapat menghambat dan mempengaruhi kelancaran dan kesuksesan dari proses ditahap-tahap selanjutnya. Pekerjaan dari karyawan yang saling berkaitan dapat mendorong perilaku untuk saling membantu, menjalin hubungan baik dengan karyawan lain dan tidak mengeluh serta selalu aktif dalam aktivitasnya di perusahaan. Keterlibatan atau keterkaitan kerja dari karyawan yang baik akan dapat meningkatkan perilaku dari *organizational citizenship behavior* (Utami, 2016).

Besar koefisien yang memperlihatkan proporsi sumbangan dari variabel kecerdasan emosional sebesar 49,3%. Hal ini berarti bahwa masih adanya proporsi lain yang mempengaruhi munculnya perilaku OCB sebesar 50,7% yang menjadi pertimbangan. Faktor –faktor yang mempengaruhi OCB oleh Muhdar (2015) menyebutkan diantaranya seperti kepribadian, susana hati, dukungan sosial, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Nilai kategorisasi yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa baik dari variabel kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan di PT. RT menunjukkan tingkat kategorisasi yang sedang hingga tinggi dan tidak ada yang

bernilai rendah. Hal ini mengartikan bahwa pada karyawan di PT. RT rata-rata didominasi oleh karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan perilaku OCB yang tinggi. Menurut Goleman (1999) mengatakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi merupakan seseorang yang dapat menunjukkan sikap mampu mengontrol dan mengendalikan emosinya, selalu sabar dan tidak memperlihatkan sikap agresifnya, mempertimbangkan setiap tindakannya dengan resiko yang akan dihadapi, percaya diri, peka engan emosi dirinya dan orang lain, membangun hubungan baik engan lingkungan sekitarnya dan mampu menyelesaikan masalah sosialnya. Sedangkan seseorang yang memiliki OCB yang tinggi menurut Organ (1988) yang mengatakan bahwa bentuk perilaku OCB didalam organisasi ditunjukkan melalui perilaku seperti menolong, mengutamakan kepentingan rekan kerja, disiplin, sopan, berperilaku baik dengan keseluruhan anggota dilingkungan perusahaan dan bersikap adil. Oleh karena itu karyawan yang memiliki OCB maka dapat menunjukkan perilaku menolong rekan kerja, disiplin, sopan, berperilaku baik dan mampu bersikap adil.

Penelitian ini menemukan salah satu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menunjukkan perilaku OCB yaitu dari segi masa kerja. Hal ini dilihat melalui tabel masa kerja dari karyawan di PT. RT tergolong memiliki masa kerja yang cukup pendek yaitu dimana keseluruhan karyawannya bergabung dengan perusahaan kurang dari satu tahun diantaranya masa kerja karyawan 1-3 bulan sebanyak 3%, masa kerja 4-6 bulan sebanyak 45% dan masa kerja 7-11 bulan sebanyak 50%. Penelitian oleh Budiasih (2017) mengatakan bahwa masa

kerja yang pendek atau karyawan yang belum lama bergabung dengan perusahaan dapat menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki masa kerja yang pendek mempunyai karakteristik yang lebih kreatif dan memiliki ambisius untuk dapat berkontribusi terhadap perusahaan dengan baik dari pada karyawan yang sudah bekerja atau bergabung lebih lama.

Adapun implikasi dari penelitian ini yaitu memberikan informasi untuk perusahaan akan pentingnya kecerdasan emosional yang nantinya akan dapat menunjukkan perilaku OCB dari karyawannya dalam meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Sehingga perusahaan perlu mengoptimalkan sistem operasional perusahaan dengan menyesuaikan dinamika yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan menjalin hubungan baik diantara pengawas operasional dengan karyawannya dan juga antar rekan kerja karyawan sehingga akan terjalin empati satu sama lain untuk saling menolong dan mempunyai dorongan atau motivasi besar untuk meningkatkan produktifitas dari perusahaan. Selain itu kemampuan dari karyawan dalam memahami dan mengendalikan emosi dirinya maupun orang lain akan dapat menjaga kestabilan dari kondisi perusahaan dengan peduli terhadap keberlangsungan fungsi dari organisasi, menjaga kepatuhan dan ketaatan akan peraturan perusahaan serta mencengah terjadinya perselisihan baik antar karyawan maupun dengan pengawas perusahaan. Sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan mendorong munculnya perilaku OCB terhadap perusahaan. Meskipun perilaku OCB ditunjukkan tanpa ada paksaan

atau sukarela namun hal ini juga akan muncul karena adanya kenyamanan terhadap tugas atau *job* dalam perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan dari pembahasan menunjukkan bahwa pada penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah dari penelitian yaitu apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. RT. Dimana semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimilikinya. Begitupun sebaliknya, apabila kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan rendah maka akan rendah pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimilikinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis penulis memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. RT. Diartikan yaitu apabila semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan di PT. RT maka akan semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan di PT. RT, dan begitupun sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan di PT. RT rendah maka semakin rendah pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. RT.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian ini yang diantaranya:

1. Faktor yang mempengaruhi OCB pada karyawan dalam penelitian ini hanya satu yaitu kecerdasan emosional, sedangkan masih ada beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi OCB pada karyawan yaitu kepribadian, suasana hati (mood), kepemimpinan, budaya organisasi,

dukungan sosial dan kepuasan kerja, maupun seperti temuan dalam penelitian ini keterkaitan OCB dengan masa kerja.

2. Dalam proses pengisian kuisisioner kedua skala, peneliti tidak dapat mengedalikan faktor lain yang dapat mempengaruhi jawaban dari karyawan diantaranya kejujuran, kesehatan dan emosi ataupun suasana hatinya.
3. Penelitian ini menggunakan populasi yang terbilang sedikit karena menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 40 orang karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diperoleh dan dipaparkan oleh peneliti, ada beberapa saran yaitu diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan dapat lebih mengoptimalkan sistem perusahaan, sehingga dapat mendorong kesadaran karyawan dalam menyadari kondisi perusahaan, bisa melakukan pengoptimalan kecerdasan emosionalnya melalui sebuah pelatihan bagi karyawan sehingga dapat menunjukkan semangat pada karyawan untuk lebih menguatkan kerjasama tim yang baik dan mempunyai sikap sosialisasi yang tinggi antar karyawan dan dapat menunjukkan peningkatan kinerja yang berkualitas dan kuantitas yang baik.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan lebih bisa mendahulukan kepentingan terhadap pekerjaannya dan peduli dengan lingkungan pekerjaannya yang nantinya akan membuat suasana dalam bekerja menjadi nyaman dan membuat produktivitas dalam bekerja semakin baik. Sehingga target terhadap kinerja akan terselesaikan dengan baik, tepat pada waktunya, dan sesuai dengan prosedur yang ada.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya apabila tertarik untuk meneliti hal yang sama bisa mengali lebih dalam mengenai pengaruh dari variabel-variabel yang lainnya seperti kepemimpinan, dukungan sosial, budaya organisasi, kepuasan kerja dan masa kerja dalam mempengaruhi OCB pada karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas subjek dengan menggunakan subjek yang lebih dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., & Sofiah, D. (2012). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi*, 3(01).
- Ariesta, I. C. N. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*, 2(2). <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMP>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Ariyanto, S. (2021). *KLATEN DALAM ANGKA*. <https://klatenkab.go.id/wp-content/uploads/2021/03/Kabupaten-Klaten-Dalam-Angka-2021.pdf>
- Azwar, S. (2000). *Reabilitas Da Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19–26.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071–2102.
- Benjamin Bukit, D. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Pertama. Gorontalo: Zahir Publishing*.
- Budiasih, B. M. elriza. (2017). *Hubungan Masa Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan perusahaan jasa perkapalan "X" di surabaya*. 1–56.
- Damayanti Riski, A. H. dan A. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 75–86.
- Ely, M. H. (2016). Mengelola kecerdasan emosi. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 1–16.
- Fadholi, A. (2013). *Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa-Bali unit pembangkit*

Gresik. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada guru sekolah dasar (sd) negeri di kecamatan banyumanik kota semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397–405.
- Ganggut, I. R. S. (2018). Peran Persepsi Gaya Kepemimpinan & Quality Of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JURNAL SPIRITS*, 9(1), 5–23.
- Geni, P. P., Pratiwi, H., & Ilona, D. (2019). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN EMPLOYEE COMMUNICATION TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT. PLN (PERSERO) UPT PADANG. *SiNMag* 4, 3(1).
- Goleman, D. (1999). Emotional Intelligence, Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ, Terj, T. *Hermaya, Jakarta: Gramedia Pustaka*.
- Goleman, D. (2009). Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ. *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Goleman, D. (2011). The brain and emotional intelligence: New insights. *Regional Business*, 94–95.
- Hendrawan, A. (2020). Motivasi Kerja Dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada Karyawan PT MK Semarang. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 5(1), 74–87.
- Hidayat, A. Y., & Muhiyanto, M. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *UMMagelang Conference Series*, 658–673.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, B., & Ahmad, M. A. (2018). Metodologi Penelitian (Cet I). *Gunadarma Ilmu, Jakarta*.
- Jihan, F., Ritonga, I. M., & Setiamy, A. A. (2022). *Effect of Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior with Spirituality Workplace as a Variable Intervening at Guardian in Medan City*. 2(1), 1–8.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational

- Citizenship Behaviour (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75–84.
- Malahayati, M., Asmaran, A. S., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al-Husna*, 1(1), 43–59.
- Marhaeni, N. N. Y. dan A. A. I. N. (2019). *Metode Riset Jilid 2* (1st ed.). CV. Sastra Utama.
- Mariyanti, S., Rizqillah, A., Saputra, D. S., & ... (2021). Influence of Emotional Intelligence on Behavior Organizational Citizenship Behavior in Assistant Pharmacy. *Review of International ...*, 11(6), 1548–1556. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.169>
- Muhdar, D. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (1st ed.). Sultan Amai Press.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Ideas Publishing.
- Naway, F. A., & Haris, I. (2017). The effect of career development, perception of organizational justice and job satisfaction on teacher's organizational citizenship behavior. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 17–21.
- Nurafiah, N., Syamsudduha, S. T., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Idaarah*, 3(2), 216–226.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Patton, S. F., & Sharon, F. (1998). *African-American Art*. Oxford University Press, USA.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262.

- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2761–2788.
- Prof. Dr. Suliyanto, S. E., M. M. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (1st ed.). CV. Andi Offset.
- Purba, M. A. S. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship behavior (OCB) pada Pegawai Universitas Medan Area. In *Jurnal Universitas Medan Area*.
- Ramadhan, F. P. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Ranty, D. (2021). *HUBUNGAN ANTARA GRIT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. X DI PEKANBARU*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi. Jakarta": Penerbit Salemba Empat*.
- Sabahi, A. H., & Sanai Dashti, N. (2016). The effect of emotional intelligence and job satisfaction on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 6, 475–480. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.6.001>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68.
- Santoso, S. (2010). *Statistik multivariat*. Elex media komputindo.
- Saputro, D. R. (2016). Kecerdasan Emosional dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang*, 85.
- Silaen, H. (2018). Pengaruh Pemberian Konseling dengan Tingkat Kecemasan pada Pasien yang Menjalani Hemodialisis di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal*

- Ilmiah Keperawatan Imelda*, 4(1), 421–426.
- Siregar, B., Nasution, A. B. A., & Fahmi, F. (2016). Integrated pollution monitoring system for smart city. *2016 International Conference on ICT For Smart Society (ICISS)*, 49–52.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225.
- Sugiyono, D. (2010). *Memahami penelitian kualitatif*.
- Sulaman Butt, S., Nisar, Q. A., Nadeem, S., & Baig, F. (2017). Longitudinal study to examine the influence of emotional intelligence on organizational citizenship behavior: mediating role of political skills. *WALIA Journal*, 33(1), 54–63. http://waliaj.com/wp-content/2017/Issue_1_2017/10w.pdf%0Awww.Waliaj.com
- Suwandewi, N. K. N., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasional terhadap organizational citizenship behavior*. Udayana University.
- Tanjung Rona, Y. A. dan I. Y. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Batam. *Jurnal Bening*, 7, 135–141.
- Thahir, A. (2018). *PSIKOLOGI PERKEMBANGAN*. Aura Publishing.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*.
- Trihandini, R. A. F. M. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Triningsih, E., & Wahyuni, S. (2003). Pengaruh Atribut Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 89–101.
- Usman, F. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening. *Forum Ekonomi*, 21(2), 132–142.

- Utami, R. dan P. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya organisasi, dan Keterlambatan kerja pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis*, 5(4), 362–374.
- VON GLINOW, M. M., & McShane, S. (2018). *M: Organizational behavior*. MCGRAW-HILL EDUCATION.
- Widiani, N. P. (2019). The effect of love of money and emotional intelligence on employee performance with organizational citizenship behavior as mediating variable. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 5(1), 39–49. <https://doi.org/10.21744/irjeis.v5n1.596>
- Zanuari, V. (2018). Klaten, Analisis Keterkaitan Usaha Industri Batik di Kabupaten. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

KUESIONER PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS
SAID SURAKARTA**

FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH

Jl. Pandawa, Pucangan, Kartasura, Sukoharjo. Telp. (0271) 781516 Fax (0271) 782774

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara Karyawan
PT. Textile Republic
Sebagai Responden
Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk skripsi pada Program Sarjana (S1) Psikologi Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior*”. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan mengisi kuesioner yang terlampir.

Bapak/Ibu/Saudara dimohon membaca petunjuk pengisian pada bagian atas tiap halaman kuesioner dan menjawab seluruh pertanyaan sesuai dengan yang dirasakan selama bekerja. Informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan peneliti akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini, karena hanya menawarkan persepsi yang dirasakan. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat berguna dalam penelitian yang sedang saya lakukan.

Saya mohon dukungan dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Prihatin Susilowati', written in a cursive style.

Prihatin Susilowati

181141047

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (bila berkenan atau inisial)

Usia : tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Diploma/Sarjana (coret yang tidak perlu)

Lama Bekerja : tahun

Pangkat / Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dimohon dengan hormat Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi identitas Anda secara lengkap (untuk nama Anda diperbolehkan untuk tidak diisi atau menggunakan inisial).
2. Bacalah semua pernyataan dengan sebaik mungkin sebelum Anda menjawab.
3. Jawaban yang Anda berikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
4. Isilah semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberikan tanda checklist (✓), jika ada jawaban yang ingin dibenarkan bisa dicoret dan berikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pilihan anda.
5. Dimohon dalam memberikan jawaban tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

KETERANGAN PILIHAN JAWABAN

1. **STS** : Jika anda merasa **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
2. **TS** : Jika anda merasa **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
3. **N** : Jika anda merasa **Netral** dengan pernyataan tersebut
4. **S** : Jika anda merasa **Setuju** dengan pernyataan tersebut
5. **SS** : Jika anda merasa **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

SKALA I (Kecerdasan Emosional)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Optimis adalah karakter pribadi saya					
2.	Saat menghadapi konflik, saya memilih membicarakannya baik-baik daripada menyelesaikannya dengan amarah					
3.	Saya akan berlatih dengan sungguh-sungguh ketika saya belum bisa melakukan pekerjaan saya dengan baik					
4.	Saya akan meminta maaf ketika perkataan saya menyakiti rekan kerja saya					
5.	Saya merasa senang ketika saya bisa berbincang-bincang dengan rekan kerja					
6.	Saya tidak paham dengan suasana hati saya saat ini					
7.	Saya tidak mau berdamai ketika menyelesaikan persoalan					
8.	Saya kurang tertarik mempelajari hal-hal baru yang bukan bagian dari pekerjaan saya					
9.	Saya cenderung menghindari ketika teman saya akan bercerita mengenai masalahnya pada saya					
10.	Saya merasa enggan menegur orang yang belum saya kenal					
11.	Saya adalah orang yang peka					
12.	Saya akan mencoba lagi jika saya gagal dalam satu pekerjaan					
13.	Saya merasa sedih ketika teman saya mengalami musibah					

14.	Saya selalu memberikan pendapat saat berdiskusi dengan rekan kerja					
15.	Saya kurang mengerti kelebihan dan kekurangan yang saya miliki					
16.	Saya cenderung merusak barang saya ketika sedang marah					
17.	Saya takut melakukan kesalahan saat bekerja					
18.	Saya berpura-pura mengerti permasalahan yang diceritakan teman saya					
19.	Saya malas berurusan dengan permasalahan yang terjadi di tempat kerja					
20.	Saya menangis ketika saya sedih					
21.	Saya memilih menahan diri ketika berdebat dengan rekan kerja saya					
22.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam mengatasi kesalahan saat bekerja					
23.	Saya mengajak rekan kerja yang sedang berselisih untuk berdamai agar permasalahan tidak semakin melebar					
24.	Saya sering tidak sadar saat saya sedang marah					
25.	Saya merasa dendam dengan orang yang menghina saya					
26.	Saya merasa enggan bertanya dengan rekan kerja ketika ada masalah dengan pekerjaan saya					
27.	Saya tidak peduli dengan permasalahan rekan kerja saya					
28.	Saya tidak nyaman mengerjakan pekerjaan dengan karyawan lain					

SKALA II (*Organizational Citizenship Behavior*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia membantu karyawan baru yang kesulitan dengan pekerjaannya					
2.	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu dalam bekerja					
3.	Saya selalu mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan					
4.	Saya selalu meminta maaf setelah berselisih dengan rekan kerja saya					
5.	Saya merasa senang dapat bekerja di perusahaan ini dengan segala kondisi yang ada					
6.	Saya tidak mau meluangkan waktu untuk membantu kesulitan rekan kerja saya					
7.	Bagi saya keterlambatan merupakan hal yang wajar dan bukan menjadi masalah yang penting					
8.	Saya merasa malas untuk menyampaikan usulan saya dalam kegiatan atau rapat					
9.	Saya lebih memilih menggunakan waktu istirahat untuk kegiatan individual daripada berinteraksi dengan rekan kerja lain					
10.	Saya sering mengeluh pada hal-hal sepele yang terjadi dalam perusahaan					
11.	Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang sakit					
12.	Saya selalu memaksimalkan pekerjaan saya setiap harinya					
13.	Saya bersedia memberikan pendapat dan saran untuk kenyamanan saat bekerja					
14.	Saya selalu berusaha menjaga kinerja saya dengan baik					
15.	Saya bersedia mendengarkan masukan dan saran yang membangun produktifitas saya dalam bekerja					
16.	Saya tidak mau membuang-buang waktu dengan membantu pekerjaan rekan kerja yang lain					
17.	Setelah selesai istirahat, saya sering menunda-nunda untuk kembali ke tempat kerja					
18.	Saya tidak peduli dengan informasi mengenai perusahaan					

19.	Saya merasa kesal dengan peraturan perusahaan yang terlalu disiplin					
20.	Saya malas memberikan saran kepada rekan kerja yang kurang berinteraksi dengan saya					
21.	Saya merasa senang dapat meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja saya					
22.	Saya menggunakan waktu bekerja saya dengan baik					
23.	Saya selalu mencari tahu informasi terbaru mengenai perusahaan					
24.	Saya selalu minta izin ketika saya tidak bisa masuk kerja					
25.	Saya merasa senang ketika ada rekan kerja yang memberikan perhatiannya dengan saran dan masukannya pada saya					
26.	Saya merasa menolong karyawan baru hanya kan membuat saya repot					
27.	Saya sering tidak melampirkan surat ijin ketika tidak masuk kerja					
28.	Saya merasa kegiatan yang diadakan perusahaan tidak penting					
29.	Saya tidak mau berinteraksi dengan rekan kerja yang tidak sepaham dengan saya					
30.	Saya sering mengeluh dengan keadaan perusahaan yang membuat saya tidak nyaman saat bekerja					

Lampiran 2. Output uji validitas dan reliabilitas skala kecerdasan emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96.8000	189.683	.420	.920
VAR00002	96.7667	185.151	.609	.918
VAR00003	96.8000	187.131	.552	.919
VAR00004	96.7000	188.010	.501	.919
VAR00005	96.9667	185.757	.469	.920
VAR00006	97.0333	179.275	.695	.916
VAR00007	96.8000	187.959	.509	.919
VAR00008	96.7000	186.355	.586	.918
VAR00009	96.7333	185.789	.466	.920
VAR00010	96.7000	187.114	.547	.919
VAR00011	96.7667	188.323	.455	.920
VAR00012	96.6667	194.644	.125	.925
VAR00013	96.7000	186.838	.561	.919
VAR00014	97.0667	181.857	.656	.917
VAR00015	97.0000	186.897	.428	.920
VAR00016	97.2333	180.116	.707	.916
VAR00017	97.0333	186.585	.409	.921

VAR00018	96.7667	188.599	.441	.920
VAR00019	97.0000	186.345	.451	.920
VAR00020	97.3000	176.631	.824	.914
VAR00021	97.0667	184.133	.559	.918
VAR00022	96.1667	193.799	.333	.921
VAR00023	97.0000	187.655	.397	.921
VAR00024	96.1667	195.109	.236	.922
VAR00025	96.3333	189.540	.395	.921
VAR00026	97.2333	184.668	.518	.919
VAR00027	97.0333	179.068	.703	.916
VAR00028	97.2333	178.944	.756	.915
VAR00029	97.0000	188.552	.345	.922
VAR00030	97.0333	181.344	.613	.918

Lampiran 3. Output uji validitas dan reliabilitas skala *organizational citizenship behavior*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	107.8000	227.545	.551	.950
VAR00002	107.8000	227.200	.567	.949
VAR00003	108.0000	228.759	.517	.950
VAR00004	107.8000	226.993	.576	.949
VAR00005	107.8000	227.200	.567	.949
VAR00006	107.8000	226.993	.576	.949
VAR00007	108.2667	226.892	.479	.950
VAR00008	107.8333	231.799	.351	.951
VAR00009	107.7667	223.151	.565	.950
VAR00010	108.1000	232.231	.412	.951
VAR00011	108.2333	227.633	.498	.950
VAR00012	107.7667	220.668	.654	.949
VAR00013	108.1000	232.231	.412	.951
VAR00014	108.1000	228.438	.615	.949
VAR00015	107.9333	219.306	.787	.947
VAR00016	107.7667	220.668	.654	.949

VAR00017	107.8000	224.166	.706	.948
VAR00018	107.9667	230.792	.333	.952
VAR00019	107.8000	220.166	.893	.947
VAR00020	107.9333	219.789	.768	.948
VAR00021	107.8000	220.166	.893	.947
VAR00022	108.1333	225.637	.577	.949
VAR00023	107.9333	222.064	.677	.948
VAR00024	107.9000	221.403	.748	.948
VAR00025	107.8000	225.614	.640	.949
VAR00026	107.9000	221.403	.748	.948
VAR00027	107.7667	222.254	.597	.949
VAR00028	107.8000	219.821	.910	.947
VAR00029	108.1333	225.775	.571	.949
VAR00030	107.8333	227.178	.556	.950

Lampiran 4. Output uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan	
		Emosi	OCB
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	109.43	117.03
	Std. Deviation	4.506	4.411
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.133
	Positive	.124	.084
	Negative	-.099	-.133
Test Statistic		.124	.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^c	.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5. Output uji linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kecerdasan Emosi	Between Groups	(Combined)	476.358	15	31.757	2.697	.015
		Linearity	374.553	1	374.553	31.807	.000
		Deviation from Linearity	101.805	14	7.272	.618	.825
	Within Groups		282.617	24	11.776		
	Total		758.975	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Kecerdasan Emosi	.702	.493	.792	.628

Lampiran 6. Output uji korelasi *pearson product moment*

Correlations

		Kecerdasan Emosi	OCB
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	1	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
OCB	Pearson Correlation	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7. Output Kategorisasi Kecerdasan Emosional

		KATEGORI			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SEDANG	2	5.0	5.0	5.0
	TINGGI	38	95.0	95.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 8. Output Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior

		KATEGORI			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SEDANG	1	2.5	2.5	2.5
	TINGGI	39	97.5	97.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 9. Data validitas *expert judgment* variabel kecerdasan emosional

Butir	Penilaian					S1	S2	S3	S4	S5	ΣS	N(C-1)	V	Ket
	I	II	III	IV	V									
Butir 1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 2	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	18	20	0.9	VALID
Butir 3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	20	0.95	VALID
Butir 4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	20	0.95	VALID
Butir 5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 6	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	20	0.95	VALID
Butir 7	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	17	20	0.85	VALID
Butir 8	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	20	0.95	VALID
Butir 9	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	19	20	0.95	VALID
Butir 10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 11	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	16	20	0.8	VALID
Butir 12	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	19	20	0.95	VALID
Butir 13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 16	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	20	0.95	VALID
Butir 17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 18	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	19	20	0.95	VALID
Butir 19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 24	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	18	20	0.9	VALID
Butir 25	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	20	0.9	VALID
Butir 26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 27	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	18	20	0.9	VALID
Butir 28	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	20	0.9	VALID
Butir 29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 30	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	18	20	0.9	VALID

Lampiran 10. Data validitas expert judgment variabel organizational citizenship behavior

Butir	Penilaian					S1	S2	S3	S4	S5	ΣS	N(C-1)	V	Ket
	I	II	III	IV	V									
Butir 1	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	20	0.9	VALID
Butir 2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	20	0.9	VALID
Butir 4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 6	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	18	20	0.9	VALID
Butir 7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 9	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	18	20	0.9	VALID
Butir 10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 11	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	17	20	0.85	VALID
Butir 12	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	18	20	0.9	VALID
Butir 13	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	17	20	0.85	VALID
Butir 14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 18	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	20	0.9	VALID
Butir 19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 20	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	18	20	0.9	VALID
Butir 21	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	18	20	0.9	VALID
Butir 22	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	18	20	0.9	VALID
Butir 23	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	18	20	0.9	VALID
Butir 24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	1	VALID
Butir 26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 27	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	18	20	0.9	VALID
Butir 28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 29	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID
Butir 30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0.95	VALID

Lampiran 11. Data tabulasi variabel kecerdasan emosional

	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A1 0	A1 1	A1 2	A1 3	A1 4	A1 5	A1 6	A1 7	A1 8	A1 9	A2 0	A2 1	A2 2	A2 3	A2 4	A2 5	A2 6	A2 7	A2 8	TOT AL	
R1	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	5	4	4	98	
R2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	104	
R3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	103	
R4	4	4	5	5	3	5	4	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	109	
R5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	1	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	108	
R6	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	106
R7	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3	5	2	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	115	
R8	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	110	
R9	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	116	
R1 0	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	119	
R1 1	5	5	5	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	112	
R1 2	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	112	
R1 3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	5	2	5	2	4	5	3	3	4	5	4	3	2	111	
R1 4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	4	5	2	5	2	4	5	3	3	4	5	4	3	2	112	
R1 5	4	4	4	5	4	3	5	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	108	
R1 6	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	109	

R17	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	107	
R18	4	4	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	106	
R19	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	107	
R20	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	109	
R21	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	104	
R22	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	2	4	5	121	
R23	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	2	4	3	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	111	
R24	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	110	
R25	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	104	
R26	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	107	
R27	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	109	
R28	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	108	
R29	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	107
R30	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	108	
R31	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	5	2	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	118	
R32	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	5	4	3	110	

R3 3	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	2	110	
R3 4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	107	
R3 5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	108	
R3 6	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	106
R3 7	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	114
R3 8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	111	
R3 9	4	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	108	
R4 0	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	115

Lampiran 12. Data tabulasi organizational citizenship behavior (OCB)

	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25	A 26	A 27	A 28	A 29	A 30	TOTAL
R 1	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	112
R 2	5	4	5	4	3	5	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	109
R 3	5	4	5	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	108
R 4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
R 5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	118
R 6	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	2	117
R 7	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	120
R 8	4	3	5	4	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	115
R 9	3	5	4	4	4	5	4	2	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	1	4	5	5	4	5	4	3	121
R 10	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	122
R 11	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
R 12	3	5	5	4	5	2	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	5	1	4	2	116
R 13	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	112
R 14	5	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	3	119

R 15	4	3	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	115	
R 16	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	116	
R 17	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	118	
R 18	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	110	
R 19	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	1	2	117
R 20	3	5	4	4	4	5	4	2	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	1	4	5	5	4	5	4	3	121	
R 21	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	114	
R 22	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	4	4	130	
R 23	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	125
R 24	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	123	
R 25	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	116	
R 26	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	116	
R 27	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	118	
R 28	5	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	3	119	
R 29	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	114	
R 30	3	5	5	4	5	2	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	5	1	4	2	116	

R 31	3	5	4	4	4	5	4	2	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	1	4	5	5	4	5	4	3	121	
R 32	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	120	
R 33	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	110	
R 34	5	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	118	
R 35	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	116
R 36	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	111
R 37	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	119	
R 38	4	5	4	5	3	5	3	2	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	119
R 39	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	2	4	4	3	117	
R 40	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	121	

Lampiran 13. Surat Pernyataan Bersedia menjadi *Expert Judgment*

LEMBAR KESEDIAAN PENILAIAN

Yang menyatakan:

Nama : Zahira Rahmatika Makarim
Pekerjaan : Psikolog klinis
Pendidikan : Magister Profesi Psikologi
Instansi : Biro Psikologi Dinamis
Kontak : +62 896-8716-4716

Bersedia untuk menjadi penilai terhadap skala pengukuran psikologi kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* serta menyatakan bahwa kualitas skala pengukuran psikologi terlampir sesuai/cukup sesuai/kurang sesuai* untuk digunakan dalam penelitian skripsi yang akan dilakukan oleh:

Nama : Prihatin Susilowati
NIM : 181141047

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Agustus 2022

Yang Menyatakan



(Zahira Rahmatika Makarim, M.Psi., Psikolog)

LEMBAR KESEDIAAN PENILAIAN

Yang menyatakan:

Nama : Ranisa Kautsar Tristi, M.Psi, Psikolog

Pekerjaan : Psikolog Biro Psikologi Dinamis

Pendidikan : Magister Psikologi Profesi

Instansi : Biro Psikologi Dinamis

Kontak : ranisakautsar@hotmail.com

Bersedia untuk menjadi penilai terhadap skala pengukuran psikologi kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* serta menyatakan bahwa kualitas skala pengukuran psikologi terlampir sesuai/cukup sesuai/kurang sesuai* untuk digunakan dalam penelitian skripsi yang akan dilakukan oleh:

Nama : Prihatin Susilowati

NIM : 181141047

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 8 Agustus 2022

Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ranisa', with a long horizontal stroke underneath.

(Ranisa Kautsar Tristi, M.Psi, Psikolog)

LEMBAR KESEDIAAN PENILAIAN

Yang menyatakan:

Nama : Rudy Hidayat
Pekerjaan : HRD
Instansi : PT. Segar Mitra Nusantara
Kontak : 081393000870

Bersedia untuk menjadi penilai terhadap skala pengukuran psikologi kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* serta menyatakan bahwa kualitas skala pengukuran psikologi terlampir sesuai/cukup sesuai/kurang sesuai* untuk digunakan dalam penelitian skripsi yang akan dilakukan oleh:

Nama : Prihatin Susilowati
NIM : 181141047

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 3 Agustus 2022

Yang Menyatakan



(Rudy Hidayat, S.Psi., M.Si)

LEMBAR KESEDIAAN PENILAIAN

Yang menyatakan:

Nama : Lintang Seira Putri, M.A.
Pekerjaan : Dosen
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta
Kontak : 0858 0320 0051

Bersedia untuk menjadi penilai terhadap skala pengukuran psikologi kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* serta menyatakan bahwa kualitas skala pengukuran psikologi terlampir sesuai/cukup sesuai/kurang sesuai* untuk digunakan dalam penelitian skripsi yang akan dilakukan oleh:

Nama : Prihatin Susilowati
NIM : 181141047

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 1 Agustus 2022

Yang Menyatakan



Lintang Seira Putri, M.A.

LEMBAR KESEDIAAN PENILAIAN

Yang menyatakan:

Nama : Isnaini Budi Hastuti, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Pekerjaan : Dosen

Pendidikan : S2 Psikologi

Instansi : Universitas Muhammadiyah Surakarta

Kontak : 087736414777

Bersedia untuk menjadi penilai terhadap skala pengukuran psikologi kecerdasan emosional dan *organizational citizenship* behavior serta menyatakan bahwa kualitas skala pengukuran psikologi terlampir sesuai/cukup sesuai/kurang sesuai* untuk digunakan dalam penelitian skripsi yang akan dilakukan oleh:

Nama : Prihatin Susilowati

NIM : 181141047

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 10 Agustus 2022

Yang Menyatakan



(Isnaini Budi Hastuti, S.Psi.,M.Psi.,Psi)

Lampiran 14. Surat Keterangan Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774
Homepage : www.iain-surakarta.ac.id E-mail: fud.uin@iain-surakarta.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

Assalamu'alaikum, Wr., Wb.

Tim Turnitin Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta,
menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Prihatin Susilowati
NIM : 181141047
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan
Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan
di PT. RT

Dengan hasil cek "Similarity Index" yaitu 25%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum, Wr., Wb.

Sukoharjo, 10/12/2022

Pengecek Turnitin

Muhammad Zaki Mubarak

Lampiran 15. Surat Penelitian

PT. Textile Republic

Jl. Besole – Batur Kurung Baru Desa Kurung

Kecamatan Ceper Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, Phone 0271-7892291

SURAT KETERANGAN

HRD.NO 580/SK/TR/IX/ 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUKARIA,SE
NIK : 3001122149
Jabatan : Direktur Operasional
Alamat : Jl Besole,Ceper,Klaten


Menerangkan bahwa Mahasiswi tersebut dibawah ini :

Nama : PRIHATIN SUSILOWATI
NIM : 181141047
Program Studi : Psikologi Islam
Waktu Penelitian : 26 Agustus – 10 September 2022
Lokasi Penelitian : PT.Textile Republic
Judul Penelitian : HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI PT TEXTILE REPUBLIC

Bahwa Mahasiswi tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di PT TEXTILE REPUBLIC pada tahun pelajaran 2021/2022 dan berakhir pada tanggal 10 September 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya .

KLATEN ; 10 September 2022

 Textile Republic

SUKARIA,SE

DIREKTOR OPERASIONAL

Lampiran 16. Templet Jurnal Publikasi

ARTIKEL PENELITIAN

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN

PRIHATIN SUSILOWATI

[1] Program Studi Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
Surakarta

ABSTRAK

Peningkatan jumlah perusahaan perindustri besar akan menambah persaingan dalam eksistensi dari perusahaan yang dimana kualitas dari sumber daya manusia menjadi aset penting dalam berjalannya suatu kinerja dalam perusahaan. Kualitas dari karyawan dilihat dari bentuk perilakunya terhadap perusahaan yang berkaitan dengan perilaku OCB dan kecerdasan emosional dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Dan Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tergolong kuat dengan nilai sebesar 49,3% dan 50,7% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan dengan faktor-faktor tersebut.

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional, OCB dan Karyawan.*

ABSTRACT

Increasing the number of large industrial companies will increase competition in the existence of companies where the quality of human resources becomes an important asset in the passage of a performance in the company. The quality of employees seen from the form of behavior towards the company related to OCB behavior and emotional intelligence of employees. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence with organizational citizenship behavior (OCB) in employees. The research method used in this study is a quantitative approach with correlational type. And the results of the analysis showed that the existence of a positive and significant relationship between emotional intelligence with organizational citizenship behavior (OCB) which is classified as strong with a value of 49.3% and 50.7% can be influenced by other factors that become a reference for further research to conduct further research with these factors.

Keywords: *Emotional Intelligence, OCB and employees.*

PENDAHULUAN

Industri merupakan salah satu kegiatan pengolahan bahan mentah ataupun bahan setengah jadi untuk diproses menjadi barang yang dapat memiliki nilai yang tinggi. Salah satu Kabupaten yang memiliki sektor industri yang luas yaitu Klaten, berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten menunjukkan bahwa perusahaan dengan tenaga industri besar dan sedang periode tahun 2019-2020 mengalami peningkatan dalam jumlah perusahaan yang dihitung dari tahun 2019 dengan angka 3.194 dan pada tahun 2020 jumlah perusahaan menjadi 3.207 (Ariyanto, 2021). Harapan dari Klaten adalah mampu meningkatkan dan mengembangkan ekonomi pada daerahnya dengan produktif, kreatif serta inovatif dengan daya saing yang dilandasi ekonomi kerakyatan berbasis potensi dari industri (Zanuari, 2018). Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia menjadi aset utama dan terpenting bagi perusahaan yang berperan dalam mengoperasikan segala bentuk aktifitas yang ada dalam perusahaan, Sumber daya manusia merupakan seseorang yang didalam dirinya memiliki kemampuan untuk menunjukkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu menyesuaikan diri serta dapat mengelola dirinya sendiri, dan dari kemampuan yang dimiliki akan tercapainya kesejahteraan dalam keseimbangan hidup yang berkelanjutan (Benjamin Bukit, 2017). Segala bentuk kinerja yang dilakukan baik itu positif maupun negatif dari karyawan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan (Trihandini, 2005).

Keberhasilan dalam setiap perusahaan berada pada pencapaian karyawan dalam bekerja, kenyataan inilah yang dapat menunjukkan *output* yang optimal pada karyawan (Damayanti Riski, 2018). Perilaku karyawan yang mau pengoptimalkan pekerjaannya melebihi sesuatu yang sudah menjadi tanggung jawabnya tergolong dalam perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* merupakan suatu bentuk perilaku di dalam tempat kerja yang bukan termasuk dalam *job description* formal karyawan, tetapi apabila ditunjukkan akan dihargai sebagai bentuk peningkatan efektifitas dan keberlangsungan organisasi (Triningsih & Wahyuni, 2003). Menurut Dr. Muhdar (2015) menyebutkan bahwa perilaku yang dapat melebihi harapan (*extra role*) dari perusahaan atau organisasi merupakan suatu bentuk perilaku yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perilaku OCB adalah perilaku positif yang bersifat prososial yang ditunjukkan oleh karyawan dan akan dihargai oleh manajemen organisasi, namun perilaku ini tidak termasuk dalam tanggung jawabnya dan tuntutan pekerjaan dari karyawan tersebut (Naway & Haris, 2017). Menurut Organ yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) diimplementasikan melalui lima dimensi (dalam Naway, 2017) diantaranya yaitu *altruisme* (kepedulian), *conscientiousness* (kesadaran), *civic virtue* (kebajikan), *courtesy* (kesopanan), *sportmanship* (sikap sportif). Perilaku OCB terhadap lingkungan organisasi yang kompetitif memerlukan karyawan yang mampu bekerja dengan tim atau kelompok, dikarenakan perilaku OCB karyawan menjadi peran penting dalam mendukung efektivitas fungsi dari organisasi (Podsakoff et al., 1997).

Saat memasuki sebuah perusahaan karyawan harus mampu menyesuaikan sistem kinerja dalam perusahaan. Apabila ada karyawan yang tidak dapat mengikuti sistem

dari lingkungan bekerja akan menunjukkan permasalahan seperti dalam data absensi karyawan di PT. R menunjukkan bahwa dalam 3 bulan terakhir ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi secara berturut-turut yaitu adanya 13 karyawan yang tidak hadir dan 9 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Menurut Tschannen & Moran (dalam Naway & Haris, 2017) yaitu tingginya tingkat absensi karyawan merupakan suatu perilaku yang memperlihatkan ketidakefesiensian terhadap organisasi, dalam hal ini kurang menunjukkan perilaku yang kurang disiplin terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan dan bentuk kerja sama group bagi perusahaan dapat menjadi faktor utama bagi berjalannya fungsi perusahaan (Hidayat & Muhdiyanto, 2021). Menurut Hasibuan (dalam Tanjung Rona, 2020) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan seseorang yang bersedia mematuhi aturan dan norma sosial yang telah ditetapkan. Ungkapan ini selaras dengan salah satu dimensi dari OCB yaitu *consciouness* (Kesadaran).

Selain dari data absensi karyawan, data turnover karyawan di PT.R menunjukkan bahwa adanya 3 karyawan yang bekerja dibulan Oktober dan mengajukan resign di bulan Desember yang artinya karyawan tersebut hanya bekerja selama 2 bulan. Dengan demikian, selain peningkatan kualitas kinerja perlu diimbangi dengan kecerdasan emosional baik, kurang EQ pada karyawan harus dibayar mahal dengan kondisi keluar masuknya karyawan atau turnover (Goleman, 1999). Sehingga, dalam upaya peningkatan kualitas dari karyawan dalam bekerja yang juga menjadi hal terpenting dan mendasar untuk selalu dikembangkan yaitu kecerdasan emosional (Ariesta, 2016).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang yang terdiri atas kemampuan memotivasi diri, siap dalam menghadapi keadaan sulit, mengontrol dorongan impulsif, tidak membesar-besarkan segala sesuatu, kemampuan dalam berempati dengan orang lain, dan memiliki keyakinannya dalam berusaha serta berdoa. Kecerdasan emosional diimplementasikan dalam lima dimensi diantaranya kesadaran diri, kontrol diri, motivasi diri, empati, dan kemampuan sosial (Goleman, 2009). Menurut Patton & Sharon (1998) mengatakan bahwa seseorang yang mampu menghadapi tantangan bahkan dapat menjadi lebih produktif dan optimis dalam menyelesaikan masalah yang dibutuhkan didalam tempat kerja atau lingkungan kerjanya adalah seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi. Semua orang membutuhkan kecerdasan emosional, hal ini dikarenakan kondisi emosional pada seseorang mempengaruhi pikiran, ucapan, dan perilaku seseorang, serta perilaku dalam lingkungan sekitarnya. Hal ini sama dengan ungkapan yaitu tidak jarang ada seseorang yang memiliki kecerdasan secara intelektual yang bagus namun kurang dalam kecerdasan emosionalnya yang membuatnya gagal untuk mencapai kesuksesan di lingkup pekerjaannya (Goleman, 2009).

Menurut Goleman (2011) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang 20% dalam keberhasilan hidup dan 80% yang lain dipengaruhi oleh kekuatan dan ketrampilan lain termasuk juga kecerdasan emosional. Peran IQ pada keberhasilan dalam dunia pekerjaan terdapat pada peringkat kedua setelah kecerdasan emosional untuk pencapaian prestasi dalam bekerja. Studi terdahulu yang mendalami kecerdasan emosi mengungkapkan bahwa kemampuan dari EQ semakin lama akan semakin baik diikuti dengan ketrampilan dan mengatasi emosi

dan dorongan dari dirinya. Adanya istilah yaitu untuk perkembangan dari kecerdasan emosional adalah dari kedewasaan (Goleman, 1999).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam bekerja (OCB) yaitu seperti menolong atau membantu karyawan lain diluar dari kewajibannya. Seorang karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan dapat mengontrol emosinya serta mampu mengekspresikan mood (suasana hati) dengan baik, dan akan menyumbang pengaruh yang baik terhadap kehidupannya dan orang lain yang ada dilingkungan sekitarnya. Melihat adanya potensi dari permasalahan karyawan terhadap tingkat kesadaran terhadap perusahaan yang akan berpengaruh terhadap berjalannya sistem kinerja perusahaan, dan dimana juga akan berakibat pada kondisi kecerdasan emosional dari karyawan yang kurang ditunjukkan dengan baik akan berpengaruh terhadap data turnover diperusahaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang akan didapatkan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional yaitu metode analisis data yang bertujuan untuk mengetahui hubungan anatara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu kecerdasan emsoional sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen.

Partisipan

Dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan karyawan PT. R dengan jumlah 40 sebagai partisipan yang diambil dengan tehnik sampel jenuh atau sensus. Karakteristik yang harus ada pada partisipan pada penelitian ini adalah berusia 20-40 tahun dan bekerja kurang lebih satu tahun.

Pengukuran

Skala dalam penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data dengan skala likert melalui aitem-aitem pernyataan dalam kuisisioner. Pembuatan skala kuisisioner dari variabel kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* yaitu dengan melakukan modifikasi terhadap skala dari penelitian oleh Amir (2017). Dari kedua skala variabel kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* berjumlah 30 yang diambil dari setiap indikator terbagi dalam 15 aitem *favourabel* dan *unfaourabel* dengan lima alternatif jawaban. Skala kecerdasan emosional memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,922 dan untuk skala *organizational citizenship behavior* sebesar 0,951.

Analisis Data

Dalam menetapkan teknik analisis data yang dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, harus melewati uji prasyarat dengan melakukan uji normalitas menggunakan uji Komogrof-Smirnov. Hasil menunjukkan bahwa data terdistribusi normal ($k=0,122$ dan $O=0,072 > P=0,005$). Kemudian pada uji linieritas dengan ANOVA Table diperoleh hasil indikasi bahwa antara kecerdasan emosional dengan OCB memiliki hubungan yang linier ($\text{sig}=0,825 > p=0,005$).

Dengan melalui data uji prasyarat dengan hasil yang berdistribusi normal dan linier, maka teknik analisis yang dipakai menggunakan teknik korelasi *product moment* pearson dengan bantuan melalui perangkat lunak *SPSS For Windows 26.0*.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari uji korelasi *product moment* pearson diperoleh nilai *correlations* sebesar 0,702 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,005$). Hal ini menandakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan diantara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. R. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan korelasi yang positif dan signifikan.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil dengan nilai R square sebesar 49,3% yang artinya bahwa besarnya hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB sebesar 49,3% dan 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien R bernilai 0,702 yang apabila diinterpretasikan dalam tingkat hubungan, maka dalam penelitian ini tingkat hubungan kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan di PT.R termasuk dalam golongan tingkat hubungan yang relatif kuat.

DISKUSI

Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa ada atau tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang artinya ada hubungan dari kedua variabel. Data analisis yang diperoleh mengartikan bahwa antara kecerdasan emosional dengan OCB berkaitan erat. Apabila karyawan di PT. R memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan tinggi pula perilaku OCB yang dimilikinya. Sedangkan apabila karyawan di PT. R memiliki kecerdasan emosional yang rendah maka akan rendah pula perilaku OCB yang dimilikinya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Dimana menurut penelitian oleh Salsabila (2020) mengatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai PT. Pertamina (Persero) MOR I Medan. Pada pegawai tidak hanya harus memiliki perilaku OCB yang baik namun juga harus memiliki kecerdasan emosional yang bisa dikelola dengan baik untuk mendukung dalam kualitas kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian oleh Dhea (2017) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada

karyawan bank X devisi *network operation*. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang mendominasi akan lebih mampu memunculkan perilaku baik, karena apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang rendah maka akan memiliki perilaku OCB di perusahaan yang buruk. Hal ini akan berpengaruh besar terhadap perusahaan, sehingga kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku OCB pada karyawan.

Kecerdasan emosional yang baik bisa ditunjukkan melalui penjagaan hubungan baik dengan lingkungan pekerjaan. Karyawan dapat berinteraksi dan bersosialisasi, bekerja sama dengan rekan kerja untuk membangun hubungan yang baik dalam lingkungan pekerjaan maka akan memunculkan perilaku OCB yang baik diantara karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki kecerdasan emosional baik akan mampu menghadapi tantangan dan lebih optimis dalam bekerja untuk lebih produktif dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam lingkup pekerjaannya. Peningkatan kinerja dari karyawan juga bisa didapat melalui kemampuan kecerdasan emosionalnya dalam mengelola, mengenali diri maupun orang lain dan mampu memotivasi dirinya dengan baik menjaga hubungan baik akan meningkatkan kinerjanya (Ariesta, 2016).

Dalam sistem kerja karyawan di PT. R ini dalam pekerjaannya akan saling terkait dan berhubungan antara satu dengan yang lain, dimana pada pekerjaannya membutuhkan kerja sama yang baik antar bagian. Sehingga apabila pada bagian pekerja dari tahap pertama mengalami kendala akan dapat menghambat dan mempengaruhi kelancaran dan kesuksesan dari proses ditahap-tahap selanjutnya. Pekerjaan dari karyawan yang saling berkaitan dapat mendorong perilaku untuk saling membantu, menjalin hubungan baik dengan karyawan lain dan tidak mengeluh serta selalu aktif dalam aktivitasnya di perusahaan. Keterlibatan atau keterkaitan kerja dari karyawan yang baik akan dapat meningkatkan perilaku dari *organizational citizenship behavior* (Utami, 2016).

Berdasarkan pembahasan diatas dapat diketahui bahwa diantara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dalam derajat hubungan yang diinterpretasikan dalam koefisien korelasi diantara kedua variabel termasuk dalam tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional menjadi pengaruh dengan tingkat keberpengaruhan yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. R.

Namun dalam penelitian ini ada alasan lain yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menunjukkan perilaku OCB yaitu dari segi masa kerja. Hal ini dilihat melalui tabel masa kerja dari karyawan di PT. R tergolong memiliki masa kerja yang cukup pendek yaitu dimana keseluruhan karyawannya bekerja dengan perusahaan kurang dari satu tahun diantaranya masa kerja karyawan 1-3 bulan sebanyak 3%, masa kerja 4-6 bulan sebanyak 45% dan masa kerja 7-11 bulan sebanyak 50%. Masa kerja yang pendek atau karyawan yang belum lama bergabung dengan perusahaan dapat menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki masa kerja yang pendek mempunyai karakteristik yang lebih kreatif dan memiliki ambisius untuk dapat berkontribusi terhadap perusahaan dengan baik (Budiasih, 2017).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB. Hasil dari uji hipotesis penulis memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. R. Diartikan yaitu apabila semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan di PT. R maka akan semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan di PT. R, dan begitupun sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan di PT. R rendah maka semakin rendah pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. R. Sehingga berdasarkan pada penjelasan di atas pengajuan hipotesis pada penelitian ini dapat “diterima”.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada keseluruhan partisipan yang bersedia berkontribusi dalam penelitian ini dan terimakasih kepada perusahaan khususnya PT.R yang memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini perusahaan industri *garment*.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

“Prihatin Susilowati tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.”