

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

NASKAH PUBLIKASI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Diajukan Oleh :

RISKA DWI WIJAYA

F 100 104 021

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

NASKAH PUBLIKASI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*

Diajukan Oleh :

RISKA DWI WIJAYA

F 100 104 021

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Diajukan oleh :

Riska Dwi Wijaya

F.100104 021

Telah disetujui untuk dipertahankan

Didepan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Skripsi,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

(Susatyo Yuwono S.Psi, M. Si., Psi)

Surakarta, 1 Agustus 2015

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Yang diajukan oleh

Riska Dwi Wijaya

F.100104021

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji

Pada tanggal 7 Agustus 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Susatyo Yuwono S. Psi, M. Si., Psi



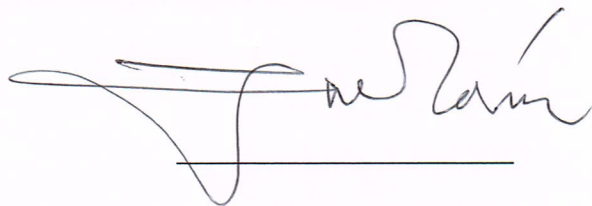
Penguji Pendamping I

Dra. Partini, M.Si., Psi



Penguji Pendamping II

Drs. Moh Amir, M.Si., Psi

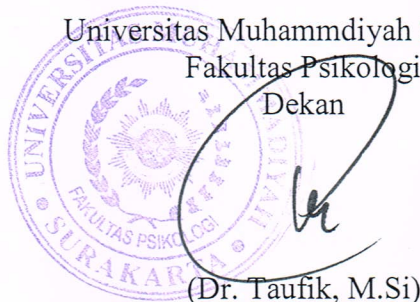


Surakarta, 7 Agustus 2015

Universitas Muhammdiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



(Dr. Taufik, M.Si)

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Riska Dwi Wijaya

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dimiliki individu (karyawan) untuk melakukan pekerjaan diluar peran tugas pokok yang telah ditentukan, seperti mau bekerja sama, tolong menolong, dan saling membantu antar para karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (2) Sumbangan efektif Kecerdasan Emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (3) Tingkat Kecerdasan Emosi, dan (4) tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Subek penelitian ini adalah 122 orang penduduk yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan yang berada di Kabupaten Sukoharjo, seperti di Kecamatan Sukoharjo, Kecamatan Grogol, Kecamatan Gatak, Kecamatan Baki, Kecamatan Sukoharjo, Kecamatan Polokarto, Kecamatan Bulu, Kecamatan Mojolaban, Kecamatan Nguter, Kecamatan Tawang Sari, dan Kecamatan Wonorejo. *Metode pengambilan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis sampel cluster sampling.*

Hasil penelitian menemukan terdapat hubungan kecerdasan emosi pegawai pada pegawai kecamatan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,425 dengan sig= 0,000; ($p < 0,01$) yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai di-10 kecamatan kabupaten Sukoharjo. Sumbangan efektif (SE) kecerdasan emosi dengan *organization citizenship behavior* (OCB) sebesar 18,1% ditunjukkan oleh koefisien determinasi (r^2) atau nilai *R square* sebesar 0,181. Masih terdapat 81,9% faktor lain yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* (OCB). Hasil analisis variabel kecerdasan emosi diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 122,19 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 102,5 yang berarti variabel kecerdasan emosi termasuk dalam kategori tinggi. Variabel *organization citizenship behavior* (OCB) mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 78,5 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 62,5 yang berarti variabel *organization citizenship behavior* (OCB) termasuk dalam kategori tinggi.

Kata kunci : kecerdasan emosi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Organ (1988) mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh system reward, dan member kontribusi pada keefektifan dan keefisien fungsi organisasi. Perilaku ini muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan serta melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya atau deskripsi pekerjaan yang formal (dalam Andriani dkk, 2012).

Pada pengamatan yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Kartasura, sesuai dengan hasil observasi, ditemukan karyawan PNS yang kinerjanya belum maksimal, yaitu ditandai dengan belum efektifnya penggunaan waktu, masih banyak yang datang terlambat melebihi jam masuk kerja yang telah ditetapkan, kurangnya memanfaatkan waktu luang dengan berbincang-bincang bersama pegawai lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan sambil merokok, terlihat pula pegawai yang keluar makan pada saat jam kerja dan beberapa pegawai yang asyik mengobrol sambil membaca koran karena pekerjaannya sudah digantikan dengan anak-anak SMK yang sedang magang di kantor. Sedangkan hasil dari questioner di kecamatan Kartasura ditemukan ada beberapa pegawai yang belum bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu ditemukan ada beberapa pegawai yang ikut berperan membantu tugas diluar tugas pokok berupa mengikuti rapat untuk menggantikan atasannya, dan

membantu dibidang PKK. Sedangkan pegawai lainnya juga mengungkapkan pernah membantu dengan menggantikan tugas rekan timnya karena alasan rekan tersebut tidak mampu mengerjakannya.

Organ dan Sloot (dalam Soegandhi dkk., 2013), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu yang pertama budaya dan iklim organisasi, kedua kepribadian dan suasana hati, ketiga persepsi terhadap dukungan organisasional, yang keempat persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, kemudian masa kerja, dan keenam Jenis Kelamin..

Menurut Organ (dalam Muhdiyanto & Hidayati, 2008) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat mendorong seorang karyawan dalam mengelola perasaan, memotivasi diri sendiri, berempati, dan bekerjasama dengan orang lain. Ketika seorang karyawan mempunyai motivasi diri dan keterampilan sosial yang tinggi, tentunya akan mendorong berperilaku dalam organisasi secara kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguhsungguh diluar persyaratan formal. Perilaku ini sering muncul dalam sebuah organisasi atau sering disebut dengan perilaku kewargaan organisasional. Perilaku kewargaan organisasional didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Muhdiyanto & Hidayati, 2008).

Robbins dan Judge, 2008 mengemukakan organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Sementara itu, Van Dyne dkk mengatakan bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai *extra-role behavior* (ERB), adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya (Waspodo, & Minadaniati, 2012).

Greenberg & Baron (dalam W. Sumiyarsih, dkk 2012), mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat informal,

melebihi harapan normal organisasi dan semuanya itu pada akhirnya dapat menjadikan kesejahteraan organisasi. OCB memiliki lima dimensi yang meliputi perilaku membantu sukarela (*altruism*), perilaku menolong dalam pekerjaan (*courtesy*), perilaku toleransi menahan diri tanpa mengeluh (*sportsmanship*), berpartisipasi secara sukarela dalam pekerjaan (*civic virtue*), perilaku yang melebihi standar minimum (*conscientiousness*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Hal ini dikemukakan oleh Andriani dkk, 2012 sebagai berikut kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin (*gender*), dan kecerdasan emosi.

Kecerdasan emosional menurut pendapat Agustian (dalam Jaya dkk, 2012) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan. Konsep kecerdasan emosi berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan individu untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi diri sendiri, dan itu melibatkan motivasi diri dan mampu untuk fokus pada sebuah tujuan daripada menuntut pemenuhan segera.

Kecerdasan emosional juga tercermin dari kemampuan mengendalikan emosi sehingga dapat berperilaku yang tenang meskipun menghadapi berbagai persoalan, dapat mengelola stress, dan dapat mengelola gaya hidup secara positif (Ali, 2009).

Hawari (dalam Habsari, 2005) memberi pendapat bahwa SDM yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah SDM yang mampu mengendalikan diri, sabar, tekun, tidak emosional, tidak reaktif, serta *positif thinking*.

Seperti halnya individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah dan sanggup keluar dari masalah dengan sukses, mampu menata perasaannya sendiri dalam segala situasi bahkan bahkan yang tidak menguntungkan baginya sekalipun seperti komentar buruk tentang dirinya, dipermalukan di depan umum. Ia mempunyai manajemen diri yang baik dan penuh percaya diri (Habsari, 2005).

Goleman, (dalam Ifham dan Helmi, 2002) ada 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi, faktor tersebut terbagi menjadi factor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang, otak emosional dipengaruhi oleh keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan hal-hal lain yang berada pada otak emosional. Faktor eksternal dimaksudkan sebagai faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi individu untuk atau mengubah sikap.

Titimaea (dalam Efendi dan Sutanto, 2013) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri (*self awareness*) yaitu kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya, mengendalikan emosi (*self regulation*) adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya, memotivasi diri sendiri (*self motivation*) yaitu kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, merasakan apa yang dirasakan orang lain (*social awareness*) adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain, dan keterampilan sosial (*social skills*) adalah kemampuan untuk menjalin hubungan sosial.

Ciri-ciri kecerdasan emosi tinggi menurut Dapsari (dalam Ifham dan Helmi, 2002) yaitu optimal dan selalu berpikir positif, terampil dalam membina emosi, kecakapan kecerdasan emosi, optimal pada nilai-nilai, dan optimal pada kesehatan secara umum

Kecerdasan emosional adalah domain baru dari kecerdasan yang sangat terkait dengan lingkungan kerja yang beragam. Kecerdasan emosional memungkinkan orang untuk mengetahui bagaimana orang lain berpikir dan bagaimana mereka menanggapi pola-pola perilaku. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain. Di sisi lain, *organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku sukarela dari karyawan yang bukan bagian dari tugas resmi mereka dan

yang bukan langsung diberikan oleh sistem pemberian resmi organisasi tetapi dapat meningkatkan total efektivitas organisasi (Amini & Ahmadinejad, 2013).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sumiyarsih dkk (2012), yang menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional dapat menentukan OCB pada karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, akan merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (senang, kerja lain, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain sehingga dapat meningkatkan kinerja).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah Sukoharjo untuk mengetahui hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur skala.

Subjek dalam penelitian ini adalah penduduk yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan yang berada di Kabupaten Sukoharjo, seperti di Kecamatan Sukoharjo, Kecamatan Grogol, Kecamatan Gatak, Kecamatan Baki, Kecamatan Sukoharjo, Kecamatan Polokarto, Kecamatan Bulu, Kecamatan Mojolaban, Kecamatan Nguter, Kecamatan Tawang Sari, dan Kecamatan Wonorejo. Jumlah subjek penelitian sebanyak 122 pegawai kecamatan laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggunakan jenis sampel *cluster sampling* dengan alasan melibatkan seluruh pegawai

dan berdasarkan kelompok kelompok atau kelas-kelas dikarenakan banyaknya populasi PNS yang bekerja di daerah Kabupaten Sukoharjo maka peneliti mengambil sampel dari Kecamatan di daerah Sukoharjo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini maka alat pengumpul data atau alat ukur yang digunakan berupa skala. Skala *Organizational Citizenship behavior* (OCB) dari Organ yang meliputi aspek *altruism*, aspek *courtesy*, aspek *sportsmanship*, aspek *civic virtue*, dan aspek *conscientiousness*. Kemudian skala yang kedua adalah skala kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Golman yaitu Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan sosial.

Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan menghasilkan eror yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya. Dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe validitas pada umumnya digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu *content validity* (validitas isi), *construct validity* (validitas konstruk), dan *criterion-related validity* (validitas berdasar kriteria) (Azwar, 2012).

Teknik reliabilitas yang dipakai adalah teknik konsistensi internal atau metode penyajian tunggal, yaitu pengujian akan

konsistensi antar bagian atau konsistensi antaritem dalam tes. Reliable dalam hal ini berarti tingginya konsistensi di antara komponen-komponen yang membentuk tes secara keseluruhan (Azwar, 2012). Untuk mengetahui reliabilitas dalam penelitian ini reliabilitas alat ukur akan dihitung dengan program komputer SPSS (*Statistik Product and Service Solutions*) 16.0 for Windows Program.

Penentuan metode statistik dalam menganalisis suatu penelitian yang digunakan sangat dipengaruhi oleh tujuan penelitian dan jenis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah teknik *Analisis Product Moment* dari Karl Pearson. Yaitu untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *organizational citizenship behavior (ocb)*. Setiap aitemnya diberi skor pada level interval, semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya (Azwar, 2012).

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing aitem dengan skor total menggunakan rumus *product moment* dari Pearson secara komputasi dengan menggunakan analisis statistik SPSS for windows versi 16.0.

Uji validitas pada pemilihan aitem skala *organizational citizenship behavior* dari 30 aitem

yang diajukan terdapat 25 aitem yang valid dan 5 aitem yang gugur yaitu nomor 2, 20, 26, 27, dan 28. Aitem yang valid memiliki koefisien validitas *corrected item-total correlation* bergerak dari 0,001 sampai 0,601 dan koefisien reliabilitas *alpha (a)* = 0,888. Pemilihan aitem skala kecerdasan emosi dari 50 aitem terdapat 41 aitem yang memiliki daya beda aitem > 0,30 dan 9 aitem yang memiliki daya beda aitem < 0,30 yaitu terdapat pada nomor 3, 12, 22, 29, 37, 44, 46, 47, dan 50. Aitem yang valid memiliki koefisien validitas *corrected item-total correlation* bergerak dari 0,103 sampai 0,568 dan koefisien reliabilitas *alpha (a)* = 0,922

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis *Product Moment* dari Karl Pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 For Windows dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,425 dengan sig = 0,000; ($p < 0,01$) yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai di-10 kecamatan kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu ada hubungan positif antara Kecerdasan Emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, artinya semakin positif Kecerdasan Emosi, maka akan semakin tinggi perilaku OCB; demikian sebaliknya semakin negatif Kecerdasan Emosi, maka semakin rendah pula perilaku OCB.

Kemampuan karyawan dalam mengelola emosi yang baik atau memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat mencerminkan OCB yang tinggi pula, seperti Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian (*Social awareness*) dilihat dari perilaku kerja seorang karyawan yang saling mendukung dan membantu diantara para karyawan lainnya (*altruism*), kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya (*Self regulation*) dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari perselisihan (*courtesy*), Seseorang dengan *self motivation* tinggi selalu memiliki alasan-alasan sehingga memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja, disiplin dalam bekerja (*conscientiousness*), dan memiliki tanggung jawab untuk terlibat dalam kegiatan (*civic virtue*), Kemampuan untuk menjalin hubungan sosial (*Social skill*) dapat menghindari konflik interpersonal (*sportmanship*).

Pegawai kecamatan di kabupaten Sukoharjo yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, akan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sumiyarsih dkk (2012), yang menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional dapat menentukan OCB pada karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, akan merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (senang, kerja lain, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain

sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil analisis variabel kecerdasan emosi diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 122,19 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 102,5 yang berarti variabel kecerdasan emosi termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan kategorisasi skala kecerdasan emosi diketahui bahwa 2,4% (3 orang) memiliki kecerdasan emosi yang tergolong rendah; 24,6% (30 orang) memiliki kecerdasan emosi yang tergolong sedang; 64% (78 orang) memiliki kecerdasan emosi yang tergolong tinggi; dan 9% (11 orang) memiliki kecerdasan emosi yang tergolong sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa prosentase dari jumlah terbanyak berada pada posisi tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja di kantor kecamatan kabupaten Sukoharjo mampu memenuhi aspek-aspek kecerdasan emosi dari Golman yaitu Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan sosial

Variabel *organization citizenship behavior* (OCB) mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 78,5 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 62,5 yang berarti variabel *organization citizenship behavior* (OCB) termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan kategori skala *organization citizenship behavior* (OCB) diketahui bahwa terdapat 2,4% (3 orang) yang tergolong rendah dalam perilaku OCB; 14,8% (18 orang) yang tergolong sedang dalam perilaku OCB; dan 60,7% (74 orang) yang

tergolong tinggi dalam perilaku OCB; dan 22,1% (27 orang) tergolong sangat tinggi dalam perilaku OCB. Ini menunjukkan bahwa prosentasi dari jumlah terbanyak berada pada posisi tertinggi. Hal tersebut diartikan bahwa pegawai yang bekerja di kantor kecamatan kabupaten Sukoharjo mampu memenuhi aspek-aspek OCB dari Organ yang meliputi *altruism* (perilaku berinisiatif untuk membantu; menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela), *courtesy* (perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota organisasi), *sportsmanship* (kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya), *civic virtue* (perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, ikut serta dan peduli dalam kegiatan yang diselenggarakan organisasi), *conscientiousness* (pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan atau keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai di 10 kecamatan Sukoharjo. Namun ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini terbatas atau spesifik dimana yang dijadikan subjek penelitian hanya pegawai negeri saja yang bekerja di

kantor kecamatan dan penelitian ini tidak disertai dengan metode wawancara, sehingga hasil yang didapatkan dalam penelitian ini masih perlu digali lebih dalam.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara *kecerdasan emosi* dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai di 10 kecamatan kabupaten Sukoharjo, sumbangan efektif atau peranan *kecerdasan emosi* dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai di 10 kecamatan kabupaten Sukoharjo sebesar 18,1% ini berarti masih 81,9% faktor lain yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* (OCB), seperti: kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin (*gender*), subjek penelitian memiliki *kecerdasan emosi* dan *organization citizenship behavior* (OCB) yang tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian:

1. Tingkat kecerdasan emosi pada pegawai kecamatan tergolong tinggi, hal ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan tingkat kecerdasan emosi, seperti *outbond* yang mengedepankan pelatihan tentang kerjasama tim.
2. Bagi Peneliti lain, disarankan dapat menjadikan hasil penelitian ini

sebagai kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi dan memberi kontribusi teoritis khususnya mengenai hubungan antara kecerdasan emosi dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai, tidak terbatas pada pegawai negeri saja, namun pada pegawai atau karyawan swasta juga. Bagi peneliti selanjutnya, pada uji validitas dan reliabilitas hendaknya menggunakan jumlah responden yang lebih besar dari penelitian ini sehingga kemungkinan item-item valid akan diperoleh lebih banyak; memperbaiki skala kecerdasan emosi dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2009). Pendidikan untuk Pembangunan Nasional. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Amini, M.T & Ahmadinejad, T. (2013). A Study of the Effect of Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior Using PLS Method. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*. Vol. 1, No. 4.
- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 03, No. 01
- Azwar, S. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Habsari, S. (2005). Bimbingan dan Konseling SMA. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hardaningtyas, Dwi. (2004). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap OCB Karyawan di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III. *Thesis*. Universitas Airlangga
- Jaya, M. K., dkk. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1
- Muhdiyanto., & Hidayati, L. A. Efek Moderasi Self-Efficacy Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Empiris Di Lembaga Perbankan Bukan Bank Di Magelang, 2
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat.

Soegandhi., dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. Vol. 1, No. 1

Sumiyarsih, W., dkk. (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11, No.1

Waspodo, A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3, No. 1