

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Oleh :

IRVAN PRAJUDHA SUKARNO

F. 100090018

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Irvan Prajudha Sukarno
Vans.edelweis@gmail.com
Muhammad Amir

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Kesediaan para karyawan untuk berkontribusi secara positif tersebut pada gilirannya akan menjadi sumber bagi peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas kerja disebut dengan OCB, namun hal tersebut sulit ditemui karena munculnya OCB pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh kecerdasan emosional.

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga penulis mengajukan hipotesis "Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB". Subjek dalam penelitian ini adalah PT. Sari Warna Asli, departemen *Weaving II* yang berjumlah 305 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *quota random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi (khususnya yang tidak terhingga atau tidak jelas). Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu : (1) skala kecerdasan emosional, dan (2) skala OCB. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi antara kecerdasan emosional dengan OCB yakni (r) sebesar 0,607 dengan $p = 0,000$ dimana $p < 0,01$, hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan OCB. Artinya, Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi OCB karyawan, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah pula OCB karyawan. Rerata empirik variabel kecerdasan emosional sebesar 106,26 dengan rerata hipotetik sebesar 92,5. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi. Selanjutnya rerata empirik variabel OCB sebesar 92,41 dengan rerata hipotetik sebesar 70. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai OCB yang tinggi. Peranan kecerdasan emosional terhadap OCB (SE) sebesar 36,8%, artinya masih terdapat 63,2% yang mempengaruhi OCB misalnya antara lain: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Kata kunci : OCB, kecerdasan emosional, karyawan.

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***

Yang diajukan oleh :

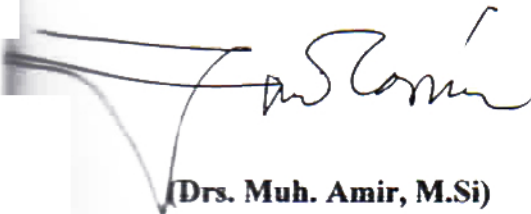
IRVAN PRAJUDHA SUKARNO

F 100 090 018

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



(Drs. Muh. Amir, M.Si)

Tanggal, Agustus 2015

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR

Yang diajukan oleh:

IRVAN PRAJUDHA SUKARNO

F 100 090 018

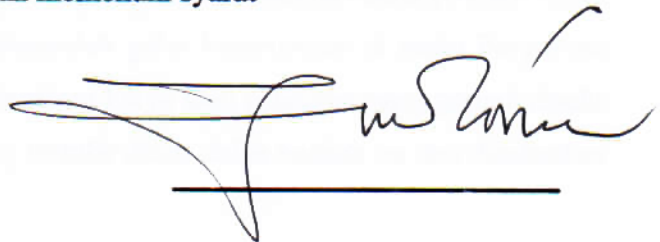
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 19 September 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

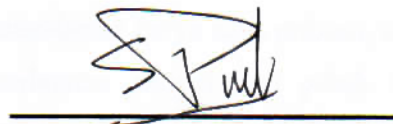
Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si.



Penguji pendamping I

Setyo Purwanto, S.Psi, M.Si.



Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si.



Surakarta, 19 September 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



(Dr. Taufik, M.Si, Ph.D)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Salah satu kunci keberhasilan organisasi ditengah-tengah persaingan adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi secara sinergis berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam pengimplementasian rencana yang disusun yang diarahkan pada usaha pencapaian tujuan. Hanya saja untuk membuat karyawan mau berkontribusi secara positif walau tanpa ada imbalan merupakan hal sulit ditemui, sehingga sangat penting bagi organisasi untuk dapat membuat karyawannya berkontribusi secara positif dengan kesadarannya sendiri.

Kesediaan para karyawan untuk berkontribusi secara positif tersebut pada gilirannya akan menjadi sumber bagi peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas kerja (Bogler and Somech dalam Ningtyas, 2005). Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formalnya (Bowler dalam Sofyandi, 2007).

Melakukan pekerjaan melebihi pekerjaan formal atau dapat bahwa apa yang dikerjakan karyawan tidak selalu digerakan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu

yang lebih dari perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau juga disebut *organizational citizenship behavior* (OCB).

Seperti dikatakan oleh Sofyandi (2007) bahwa OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Ditambahkan oleh Organ (dalam Seniati, 2004), bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara bersamaan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

pentingnya OCB dapat dimiliki oleh setiap karyawan, agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan lebih efektif, sebab seorang karyawan yang OCB nya tinggi akan bersedia membantu rekan-rekan kerjanya yang sedang menemui kesulitan maupun bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya demi tujuan perusahaan, namun apabila OCB rendah maka seorang karyawan tidak akan peduli dengan kesulitan rekan kerjanya dan tidak bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya. Dengan demikian suatu perusahaan akan sangat mengharapkan

perilaku kewargaan ini muncul di kalangan karyawan. Namun pada kenyataannya tidak semua organisasi berisi sepenuhnya dengan karyawan-karyawan yang mempunyai OCB tinggi. Seperti yang terjadi di PT. Sari Warna Asli, Boyolali bahwa dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada 13 Agustus 2014 mulai dari pukul 12.00 – 17.00 WIB terlihat ketika ada karyawan yang akan menyeberang jalan namun karyawan yang lainnya tidak mau membantu menyeberangkan karyawan lain. Ada juga ketika karyawan yang melihat sampah berserakan tidak mau membuang sampah tersebut pada tempatnya dan hanya melihat karyawan tersebut menunggu karyawan lain yang bertugas membersihkannya.

Melihat fenomena tersebut maka perlu kiranya diketahui faktor-faktor yang menyebabkan munculnya OCB pada karyawan, dan menurut Abraham (1999) bahwa salah satu faktor OCB adalah kecerdasan emosional. Selanjutnya dikatakan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan perilaku altruistik individu, akan memungkinkan karyawan untuk memahami rekan kerja dan merespon lebih baik dibanding karyawan yang rendah kecerdasan emosinya, yang mana perilaku altruistik tersebut merupakan bagian dari dimensi OCB.

Ditambahkan oleh Staw, Sutton, and Pelled (1994) menerangkan tentang perilaku yang berkaitan dengan kecerdasan tersebut yakni pertama, menjadi karyawan yang mempunyai perasaan positif yang dapat memperkuat dan memperlihatkan perilaku altruisme yang pada akhirnya dapat memungkinkan karyawan memelihara kondisi pikiran yang sehat,

kedua bahwa karyawan yang lebih positif perasaannya akan lebih mudah melakukan interaksi sosial, dan ketiga bahwa karyawan akan lebih mudah merasakan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan memunculkan perilaku menolong, yang mana ketiga hal tersebut termasuk dalam dimensi perilaku OCB.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Chin, Anantharaman, dan Tong (2006) pada 536 karyawan di berbagai industri yang berbeda di Malaysia, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbangkan peran terhadap munculnya OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wong dan Law (2002) juga mendukung bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan OCB, bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih banyak kemungkinannya untuk mempunyai perilaku menolong dan *extra role* lebih tinggi.

Kecerdasan emosional itu sendiri menurut Cooper dan Sawaf (1997) adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Sedangkan Patton (1998) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah menggunakan emosi kita secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Menurut Reuven Bar-On (dalam Stein dan Book, 2000) bahwa, “Kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan non kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang

untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.”

Menurut Goleman (2005) kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Keterampilan emosi merupakan *meta-ability* yang akan menentukan seberapa baik menggunakan keterampilan-keterampilan lain maupun yang dimiliki, termasuk intelektual yang belum terasah.

Berdasar uraian di atas maka dapat dibuat rumusan masalah, “apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariwarna Asli Industri?” sehingga dari rumusan masalah tersebut peneliti mengambil judul penelitian ini yakni “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariwarna Asli Industri”.

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin:

1. mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariwarna Asli Industri.
2. Untuk mengetahui sumbangan kecerdasan emosional karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

4. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional pada karyawan.

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan, OCB ini mengacu pada konstruk dari *extra-role behavior* (ERB), yang didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan.

Dyne (1995) (dalam Chien, 2004) mendefinisikan OCB merupakan perilaku yang fungsional, *extra-role*, yang merupakan aktivitas pro-sosial yang mengarahkan individu, kelompok dan atau organisasi. Menurut Organ (1988), OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB ini bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Davis, 2004).

Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku melebihi kewajibannya sebagai anggota perusahaan secara sukarela antara lain berasal dari

kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Abraham (1999) mengatakan bahwa salah satu faktor OCB adalah kecerdasan emosional. Selanjutnya dikatakan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan perilaku altruistik individu, akan memampukan karyawan untuk memahami rekan kerja dan merespon lebih baik dibanding karyawan yang rendah kecerdasan emosionalnya, yang mana perilaku altruistik tersebut merupakan bagian dari dimensi OCB.

Organ (1988) dalam Castro *et al.* (2004) pertama kali mengajukan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Adapun lima dimensi primer dari OCB:

- a. *Altruism* yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b. *Civic virtue*, perilaku yang mengindikasikan karyawan ikut bertanggung jawab, berpartisipasi dan memperhatikan kehidupan organisasi, diwujudkan dengan tindakan individu dalam memberikan saran yang membangun tentang bagaimana memperbaiki efektivitas kinerja tim, termasuk kehadiran secara aktif untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi. Perilaku *Civic virtue* ini menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara

professional maupun *social* alamiah.

- c. *Conscientiousness*, perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi, diwujudkan dengan datang tepat atau di awal waktu, tidak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu, bekerja dengan ketelitian tinggi, dan sebagainya.
- d. *Courtesy*, perilaku yang bertujuan untuk mencegah terjadinya masalah kerja dengan rekan sekerja atau dalam organisasi, diwujudkan dengan sikap karyawan yang mempertimbangkan nasehat atau pertimbangan dari karyawan lain maupun atasan sebelum bertindak atau mengambil keputusan serta pemberian informasi-informasi penting yang dimilikinya dalam rangka penyelesaian masalah. berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
- e. *Sportmanship*, sikap/perilaku yang lebih memandang organisasi ke arah yang positif daripada ke negatif, diwujudkan dengan tidak mengeluh terhadap kondisi-kondisi sementara yang kurang ideal tanpa melakukan pengaduan yang dapat menjatuhkan organisasi di mata masyarakat.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2005) kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Keterampilan emosi merupakan *meta-ability* yang

akan menentukan seberapa baik menggunakan keterampilan-keterampilan lain maupun yang dimiliki, termasuk intelektual yang belum terasah.

Menurut Salovey dan Mayer dalam (Suradinata, 1998) menggambarkan kecerdasan emosional seperti kumpulan faktor-faktor non-intelektual yang mempengaruhi dan mengatur sukses personal dan profesional, tidak hanya satu hal melainkan termasuk di dalamnya: mengetahui perasaan diri sendiri dan pada orang lain serta menggunakan pengetahuan itu untuk membuat keputusan yang baik. Juga kemampuan untuk mengatur dan mengelola *mood* yang tidak enak dengan menenangkan diri sendiri ketika cemas atau mengatur kemarahan secara tepat. Mempertahankan harapan apabila dalam kemunduran, memiliki empati dan mampu bergaul serta bersosialisasi dengan baik dengan orang lain.

Menurut Brazelton (dalam Goleman, 1997) terdapat tujuh aspek utama kemampuan yang sangat penting yang berkaitan dengan kecerdasan emosional yaitu: a. Keyakinan. Perasaan pada diri seseorang terhadap tubuh, perilaku dan dunianya; b. Rasa ingin tahu. Perasaan bahwa menyelidiki segala sesuatu itu bersifat positif dan menimbulkan kesenangan; c. Niat. Hasrat untuk berhasil, dan untuk bertindak berdasar niat itu dengan tekun. Ini berkaitan dengan daya perasaan terampil; d. Kendali diri. Kemampuan menyesuaikan dan mengendalikan tindakan dengan pola yang sesuai dengan usia, suatu rasa kendali batiniah; e. Keterkaitan. Kemampuan untuk melibatkan diri dengan orang lain berdasarkan pada perasaan saling memahami; f.

Kecakapan berkomunikasi. Lebih pada kemampuan verbal terhadap ide dan pendapat orang lain; g. Kooperatif. Kemampuan untuk menyeimbangkan kebutuhannya sendiri dengan kebutuhan orang lain.

Terdapat tujuh unsur utama kemampuan penting yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Keyakinan
Perasaan kendali dan penguasaan seseorang terhadap tubuh, perilaku, dan dunia. Perasaan yang dimiliki seseorang yang harus berhasil pada apa yang menjadi tanggung jawabnya dan akan ada orang lain yang akan turut membantu mencapai keberhasilan itu.
- b. Rasa ingin tahu
Perasaan bahwa menyelidiki segala sesuatu itu bersifat positif dan menimbulkan kesenangan.
- c. Niat
Hasrat dan kemampuan untuk berhasil, dan untuk bertindak berdasarkan niat itu dengan tekun. Ini berkaitan dengan perasaan terampil, perasaan efektif.
- d. Kendali diri
Kemampuan untuk menyesuaikan dan mengendalikan tindakan dengan pola yang sesuai dengan usia; suatu rasa kendali batiniah.
- e. Keterkaitan
Kemampuan untuk melibatkan diri dengan orang lain berdasarkan pada perasaan saling memahami.
- f. Kecakapan berkomunikasi
Keyakinan dan kemampuan verbal untuk bertukar gagasan, perasaan, dan konsep dengan orang lain. Ini ada kaitannya dengan rasa percaya pada orang lain dan kenikmatan terlibat dengan orang lain.
- g. Koperatif

Kemampuan untuk menyeimbangkan kebutuhannya sendiri dengan kebutuhan orang lain dalam kegiatan kelompok.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan, maka penulis mengajukan hipotesis, yaitu ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Sari Warna Asli departemen *Weaving II* yang berjumlah 305 karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kecerdasan emosional dan OCB.

Tingkat OCB diukur dengan menggunakan skala OCB yang telah dibuat oleh Widyastutie (2010) dan dimodifikasi oleh penulis berdasarkan pada lima dimensi yang dikemukakan oleh Aldag & Resckhe (Sofyandi, 2007) yang meliputi: 1). *Altruisme*; 2). *Conscientiousness*; 3). *Sportmanship*; 4). Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi; dan 5). Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi.

Tingkat kecerdasan emosi diukur dengan menggunakan skala kecerdasan emosi yang telah dibuat oleh Pusvita (2013) dan dimodifikasi oleh penulis berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Brazelton (Goleman, 1997) yang meliputi: a. Keyakinan; b. Rasa ingin tahu; c. Niat; d. Kendali diri; e. Keterkaitan; f. Kecakapan berkomunikasi; g. Kooperatif.

Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan OCB pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry, Boyolali dengan $r = 0,0607$ dengan $p < 0,01$. Jadi hipotesa yang penulis ajukan terbukti.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan oleh penulis membuktikan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, sehingga dari kepekaan emosi tersebut seorang karyawan bias menampilkan perilaku baiknya, menolong secara sukarela dan tanpa pamrih yang disebut sebagai OCB. Seperti dikatakan oleh Zurasaka (2008), bahwa kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi berpengaruh terhadap OCB.

Seperti dikatakan oleh Chin, Anantharaman, dan Tong (2006) bahwa kecerdasan emosional menyumbangkan peran terhadap munculnya OCB, yang mana teori tersebut didasari oleh penelitian mereka yang dilakukan pada 536 karyawan di berbagai industri yang berbeda di Malaysia. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wong dan Law (2002) juga mendukung bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan OCB, bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih banyak kemungkinannya untuk

mempunyai perilaku menolong dan *extra role* lebih tinggi.

Berdasar uraian di atas maka hasilnya dapat dicocokkan dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry, Boyolali yakni karena rata-rata karyawannya mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi, sehingga pada akhirnya OCB yang terjadi juga tinggi di kalangan karyawannya.

Hal tersebut ditunjukkan dengan rerata empirik variabel OCB sebesar 92,41 dengan rerata hipotetik sebesar 70. Berdasarkan kategorisasi dari penghitungan standar deviasi maka diperoleh kategorisasi OCB pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry, Boyolali umumnya tinggi.

Adanya OCB yang tinggi pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry, Boyolali karena dipengaruhi oleh rasa senasib sepenanggungan sebagai karyawan PT tersebut, yang mana juga ada paguyuban karyawan yang dibentuk demi untuk menggalang persatuan dan kesatuan sesama karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry, Boyolali.

Selanjutnya rerata empirik variabel kecerdasan emosi sebesar 106,26 dengan rerata hipotetik sebesar 92,5. Berdasarkan kategorisasi dari penghitungan standar deviasi maka diperoleh kategorisasi kecerdasan emosi pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry, Boyolali juga tinggi.

Kecerdasan emosi yang tinggi pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry, Boyolali karena sesama karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry, Boyolali sudah terbiasa melakukan kegiatan bersama untuk saling peduli dan saling

menolong sehingga terbentuk kecerdasan emosi yang tinggi pula.

Variabel kecerdasan emosi menyumbang cukup relevan dengan sumbangan efektifnya, SE= 36,8% terhadap OCB. Dengan demikian diharapkan perusahaan untuk tetap memperhatikan masalah kecerdasan emosi ini, sehingga OCB juga bias selalu tinggi yang menguntungkan bagi perusahaan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi OCB sebesar 63,2% selain kecerdasan emosi adalah budaya atau iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan sosial, masa kerja dan jenis kelamin (Novliadi, 2007).

Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah: Untuk sampling, karena penyebaran angket hanya diwakilkan pada personalia maka kemungkinan terjadi bias pada hasil penelitian, karena intruksi pengisian angket tidak dapat diawasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Castro, B.C., Armario, M.E., And Ruiz, M.D. 2004. The Influence Of Employee Organizational Citizenship Behavior On Customer Loyalty. *International Journal Of Service Industry Management*. Vol. 15 No. 1, pp.27- 53. Emerald Group Publishing Limited
- Chien, H.M. 2004. An Investigation Of The Relationship Of Organizational Structure, Employee's Personality And Ocb's. *Journal Of American Academy Of Business*. Vol.5, pp.428. Cambridge.

- Cooper, Robert and Ayman Sawaf, 1997. *Executive EQ, Emotional Intelligency in Business*. London: Orion Business Book
- Davis, J. 2004. *Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment In Nepal*. Aston University. Birmingham
- Goleman, D. 2005. *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K. Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Stein, Steven J. Dan Howard E. Book, 2000. *Ledakan EQ, 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional dalam Meraih Sukses (terj.)*. Bandung: Kaifa, cet. IV.
- Zurasaka, A. 2008. *Teori Perilaku Organisasi*, [Http://Zurasaka.Wordpress.Com/2008/11/25/Perilaku-Organisasi](http://Zurasaka.Wordpress.Com/2008/11/25/Perilaku-Organisasi). Diakses Tanggal 15 April 2014.