

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA
TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA
DI MASA PANDEMI COVID-19**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

**BILLY INDRAWAN
F100160220**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI
PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

BILLY INDRAWAN

F 100 160 220

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dr. Usmi Karvani, S.Psi, M.Si
NIK/NIDN:659/0631056702

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
DENGAN PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA TENAGA
KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA DI MASA PANDEMI
COVID-19

oleh :

BILLY INDRAWAN
F100160220

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada 4 Juli 2020
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Dr. Usmi Karvani, S.Psi, M.Si**

(Ketua Dewan Penguji)

()

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

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. **Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si**

(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi
NIDN: 838/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2020

Penulis



BILLY INDRAWAN

F 100 160 220

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19

Abstrak

Adanya covid-19 menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan dibatasinya bekerja secara face to face untuk memutus tali rantai virus semakin menyebar. Setiap organisasi mempunyai langkah-langkah dalam mencapai tujuannya dengan tepat, dengan hal itu tidak terlepas dari peran anggota yang ada didalamnya, dengan perilaku perilaku kewarganegaraan organisasi dari setiap karyawan akan meningkatkan efektivitas dalam organisasi mencapai tujuan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Subjek penelitian adalah tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta berjumlah 211 orang. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan strategi inferensial, pengumpulan data menggunakan google form yang berisi kuesioner dari skala penelitian, dan teknik analisis data menggunakan teknik regresi berganda dengan program SPSS 16.0. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai $R = 0,756$ dan signifikansi $0,00$ ($p < 0,05$). Kesimpulannya adalah ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi meskipun terjadi pandemic covid-19 yang mengharuskan karyawan Work From Home.

Kata kunci: budaya organisasi, covid-19, kecerdasan emosional, perilaku kewarganegaraan organisasi

Abstract

The existence of covid-19 causes the work done by each organization by limiting working face to face to break the chain of the virus from spreading. Every organization has steps in achieving its goals appropriately, with it not being separated from the role of the members that are in it, with the organizational citizenship behavior of each employee will increase the effectiveness of the organization in achieving its goals, the purpose of this study is to determine the relationship between intelligence emotional and organizational culture towards organizational citizenship behavior. The research subjects were 211 employees of the Muhammadiyah University of Surakarta. The research method is quantitative with inferential strategies, data collection using google form containing questionnaires from the research scale, and data analysis techniques using multiple regression techniques with the SPSS 16.0 program. Based on the results of data analysis, the value of $R = 0.756$ and the significance of 0.00 ($p < 0.05$) were obtained. The conclusion is that there is a significant relationship between emotional intelligence and organizational culture with organizational citizenship

behavior despite the covid-19 pandemic that requires Work From Home employees.

Keyword: covid-19, emotional intelligence, organizational culture, organizational citizenship behavior.

1. PENDAHULUAN

Saat ini sedang terjadi masa pandemik *covid-19*. Beberapa upaya dilakukan untuk mencegah tertularnya virus ini diantaranya *lockdown*, *physical distancing*, *quarantine*, dan sebagainya. Kemudian di lini perusahaan dan organisasi, sesuai konferensi pers yang dilakukan oleh Presiden Jokowi di Istana Bogor pada tanggal 15 Maret 2020 diantaranya isi pers yaitu “Saatnya kita kerja dari rumah, belajar dari rumah, ibadah di rumah,” Ujar Presiden Jokowi, atau bisa disebut *work from home* yang berarti konsep dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dirumah (Ratriani, 2020). Di masa pandemi seperti sekarang ini, menyebabkan keberadaan organisasi mengalami perubahan terhadap dinamika pengembangan organisasi (Winanti & Mas'udi, 2020). Organisasi yang berbasis kearah masa depan adalah organisasi yang konsisten dalam inovatif dan adaptif yang merespon dengan sigap ketika terjadi perubahan (Prayudhayanti, 2014). Namun, menurut Clapham dan Cooper (2005) anggota organisasi merupakan sumber data dan peranan utama yang diandalkan pada organisasi (Acaray & Akturan, 2015). Hal tersebut didukung pernyataan dari Khazanchi, Lewis, & Boyer (2007) dikarenakan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan berarti penting bagi organisasi (Shahzad, Xiu, & Shahbaz, 2017). Tetapi terhambat oleh adanya pandemik *covid-19* yang berimbas ke seluruh dunia, terutama Indonesia saat ini.

Beberapa penelitian menjelaskan terkait bagaimana pengaruh *covid-19* yaitu dari Kramer & Kramer (2020) dari hasil penelitiannya dampak dari pandemik yang dapat diamati pada sistem kerja atau pengaturan kerja yang dirubah menjadi bekerja dirumah atau *work from home*. Selain itu hasil penelitian dari Adalja dkk (2020) dampak dari pandemik ini yaitu dengan memperlambat penyebaran penyakit atau memutus tali rantai virus *covid-19* untuk menyebar perlu dilakukan jaga jarak atau disebut *social distancing*. Saat pandemik seperti sekarang ini karyawan harus memiliki kinerja yang adaptif dan tetap konsisten

untuk mencapai tujuannya dengan setiap anggota organisasi memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi. Penting adanya dari perilaku kewarganegaraan organisasi untuk organisasi adalah mendorong meningkatnya produktivitas kinerja pimpinan dan karyawan, mendorong pemanfaatan sumber daya organisasi untuk difungsikan secara terarah, mengurangi kebutuhan dalam penggunaan sumber daya dari organisasi yang langka dalam fungsi pemeliharaan, memberikan fasilitas terhadap aktivitas koordinasi yang terjadi di organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan stabilitas organisasi dengan mengurangi variasi pekerjaan dari setiap unit yang ada, dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam hal adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016).

2. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sukmadinata (2013) penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator dari variabel yang diteliti sehingga memperoleh gambaran dari variabel tersebut (Dewi & Rochintaniawati, 2016). Penelitian ini menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada tenaga kependidikan UMS sejumlah 344 orang dan yang mengisi kuesioner sejumlah 211 orang. Peneliti menggunakan sistem *Random Sampling*, *Random Sampling* sendiri adalah pengambilan sampel secara *random* atau secara acak (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan metode skala untuk mengumpulkan data penelitian. Peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh tendik UMS melalui *link google form*. Kemudian subjek mengisi kuesioner online yang telah disebar dengan masuk pada link yang telah diberikan peneliti, lalu hasil dari tanggapan subjek akan otomatis terkirim kepada link peneliti.

Alat pengambilan data menggunakan metode skala, Menurut Azwar (2004) menyatakan skala merupakan alat ukur dalam psikologi dalam bentuk

sebuah pernyataan yang disusun sedemikian rupa, setelah itu respon terhadap pernyataan akan diberi skor kemudian di interpretasikan dengan skala yang berisi aitem-aitem yang akan dibagi menjadi dua sifat yaitu *favorable* dan *unfavorable* (Lovihan, 2014). Variabel yang pertama Perilaku Kewarganegaraan Organisasi modifikasi dari penelitian Dayzibel, M., Sari, M. T., & Imawati, D. (2019), dengan jumlah aitem 19 butir terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable* dengan validitas menggunakan validitas isi dengan rumus Aiken's $V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$ bergerak di angka 0,92 - 1,00, memperoleh skor koefisien alpha sebesar 0.734. Variabel yang kedua Kecerdasan Emosional skala dibuat oleh peneliti sendiri dengan jumlah aitem 16 butir terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 7 aitem *unfavorable* dengan validitas menggunakan validitas isi dengan rumus Aiken's $V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$ bergerak di angka 0,92 - 1,00, memperoleh skor koefisien alpha sebesar 0.857. Variabel yang ketiga adalah Budaya Organisasi skala dibuat oleh peneliti sendiri dengan jumlah aitem 12 butir terdiri dari 6 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable* dengan validitas menggunakan validitas isi dengan rumus Aiken's $V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$ bergerak di angka 0,92 - 1,00, memperoleh skor koefisien alpha sebesar 0.841.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan data menggunakan analisis regresi berganda, hubungan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada tenaga kependidikan UMS memiliki nilai R sebesar = 0,756, nilai F statistic (F) sebesar = 139.131, dan sig. p = 0,000 (p<0,05), yang berarti ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Sehingga hasil penelitian sesuai dengan hipotesis mayor yang dibuat oleh peneliti yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Pada variabel kecerdasan emosional dengan perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) yaitu (r_{xy}) =

0,737 dengan sig. $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Pada hasil tersebut, sesuai dengan hipotesis minor (1) dari peneliti yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Pada hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari penelitian Sumiyarsih, Mujiasih, & Ariati (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan OCB atau perilaku kewarganegaraan organisasi dengan nilai $r_{xy} = 0,747$ dan sig. $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh individu akan semakin tinggi pula individu tersebut mempunyai afek positif yang dimana akan memunculkan perilaku yang positif pula dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Sesuai dengan pernyataan dari Payne & Cooper (2001) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki afek positif cenderung bisa memiliki hubungan interpersonal yang baik lalu mengambil keputusan yang lebih akurat daripada individu yang memiliki afek negatif (Sumiyarsih, Mujiasih, & Ariati, 2012).

Pada variabel budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) yaitu (r_{xy}) = 0,607 dengan sig. $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Pada hasil tersebut, sesuai dengan hipotesis minor (2) dari peneliti yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Pada hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari Lovihan (2014) adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan. Ketika karyawan merasa organisasi telah memberikan perilaku yang sesuai dengan sistem yang harus dijalankan, karyawan akan lebih hasil pekerjaan diatas harapan dari pekerjaan itu sendiri. Ketika organisasi memberikan aturan atau budaya yang baik, karyawan juga akan memberikan kinerja yang baik pula pada organisasinya, hal ini sesuai dengan pernyataan Sloat (1999) menyatakan bahwa karyawan cenderung akan bekerja atau berperilaku lebih dari tanggung jawab yang diberikan apabila mereka merasa puas atas pekerjaannya, menerima perlakuan yang adil dan penuh perhatian dari pengawas pekerjaan, dan mereka percaya bahwa diperlakukan adil oleh organisasinya (Nurhayati, Minarsih,

& Wulan, 2016). Konovsky dan Pugh (1994) menggunakan teori yang disebut pertukaran sosial yang berarti bahwa ketika karyawan telah merasa puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan membalasnya (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,756 ^a | ,572 | ,568 | 4,559 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5783,404 | 2 | 2891,702 | 139,131 | ,000 ^b |
| | Residual | 4323,079 | 208 | 20,784 | | |
| | Total | 10106,483 | 210 | | | |

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional

| Correlations | | | | |
|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------------|
| | | Perilaku Kewarganegaraan Organisasi | Kecerdasan Emosional | Budaya Organisasi |
| Pearson Correlation | Perilaku Kewarganegaraan Organisasi | 1,000 | ,737 | ,607 |
| | Kecerdasan Emosional | ,737 | 1,000 | ,649 |
| | Budaya Organisasi | ,607 | ,649 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Perilaku Kewarganegaraan Organisasi | . | ,000 | ,000 |
| | Kecerdasan Emosional | ,000 | . | ,000 |
| | Budaya Organisasi | ,000 | ,000 | . |
| N | Perilaku Kewarganegaraan Organisasi | 211 | 211 | 211 |
| | Kecerdasan Emosional | 211 | 211 | 211 |
| | Budaya Organisasi | 211 | 211 | 211 |

Tabel 2. Sumbangan Efektif

| Uji Hipotesis | Variabel | Hasil | Keterangan |
|-------------------|---|-------------------------|---|
| Sumbangan efektif | Kecerdasan emosional dengan perilaku kewarganegaraan organisasi | SE = 43,70% | Variabel kecerdasan emosional mempengaruhi variabel perilaku kewarganegaraan organisasi sebanyak 43,70% |
| | Budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi | SE = 13,48% | Variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel perilaku kewarganegaraan organisasi sebanyak 13,48% |
| | Kecerdasan emosional dan budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi | R ² = 57,18% | Variabel Kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempengaruhi variabel perilaku kewarganegaraan organisasi 57,18%, sedangkan 42,82% dipengaruhi oleh variabel lain |

Kategorisasi ini didasari atas asumsi bahwa skor populasi subjek terdistribusi secara normal. Pedoman penghitungan ini sesuai dengan hal yang dijelaskan oleh Azwar (2012) yaitu distribusi normal terbagi atas enam bagian atau enam satuan deviasi standar.

3.1.1 Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Tabel 3. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

| Interval Skor | Kategori | Rerata Empirik (RE) | Rerata Hipotetik (RH) | Frekuensi (ΣN) | Present ase (%) |
|----------------------|----------|---------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------|
| $X < 44,4$ | Rendah | | | | |
| $44.4 \leq X < 69.6$ | Sedang | | | 25 | 11,8% |
| $X \geq 69.6$ | Tinggi | 77,46 | 57 | 186 | 88,2% |
| Jumlah | | | | 211 | 100% |

3.1.2 Kecerdasan Emosional

Tabel 4. Kecerdasan Emosional

| Interval Skor | Kategori | Rerata Empirik (RE) | Rerata Hipotetik (RH) | Frekuensi (ΣN) | Present ase (%) |
|----------------------|----------|---------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------|
| $X < 37,4$ | Rendah | | | | |
| $37.4 \leq X < 58.6$ | Sedang | | | 31 | 14,7% |
| $X \geq 58.6$ | Tinggi | 65,42 | 48 | 180 | 85,3% |
| Jumlah | | | | 211 | 100% |

3.2 Pembahasan

Hubungan antara aspek perilaku kewarganegaraan organisasi dengan aspek kecerdasan emosional adalah pada aspek *altruism* dihubungkan dengan aspek kesadaran diri dan motivasi yaitu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam hal pekerjaan tendik UMS secara sadar mengetahui apa yang harus dilakukan sebagai rekan kerja dan menuntun atau mengarahkan dirinya sendiri untuk saling membantu pekerjaan rekan kerja yang lain. Selanjutnya, aspek *Conscientiousness* dihubungkan dengan aspek kesadaran diri dan pengaturan diri yaitu tendik UMS memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan kemauan dalam melebihi standar pencapaian terhadap pekerjaan dengan setiap tendik UMS mengetahui apa yang sedang dirasakan dan bisa mengelola emosi atau manajemen emosi sehingga memunculkan perilaku yang positif pada pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya, *sportsmanship* dihubungkan dengan aspek kesadaran diri dan pengaturan diri yaitu dengan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi tendik UMS secara mayoritas telah menerima kebijakan tersebut dengan menyadari dirinya sendiri atas apa yang sedang terjadi serta mengelola emosinya sehingga positif untuk menjalankan setiap kebijakan organisasi. Kemudian, *courtesy* dihubungkan dengan aspek empati dan keterampilan sosial yaitu tendik ums saling menghargai antar tendik dan ada hubungan yang baik tentunya dengan memiliki rasa memahami antar individu dan dan bisa menanggapi emosi yang ada ketika berinteraksi dengan antar tendik sehingga kerja sama yang terjalin baik salam menjalankan pekerjaan. Kemudian, *civic cirtue* dihubungkan dengan aspek kesadaran diri dan pengaturan diri yaitu

tendik memiliki rasa bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dari organisasi dengan menyadari pada dirinya sendiri atas tanggung jawab yang dimiliki serta mengelola emosinya untuk menjalankan pekerjaan dengan positif. Namun, dengan adanya masa pandemik ini yang mengakibatkan seluruh instansi untuk *WFH* atau bekerja dirumah, tendik ums secara mayoritas tetap menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya dan hubungan antar tendik tetap berjalan dengan baik meskipun tidak bertemu secara langsung.

Didukung oleh hasil rerata empirik (RE) sebesar 65,42 dan rerata hipotetik sebesar 48. Berdasarkan kategorisasi yang ada tingkat kecerdasan emosional pada tenaga kependidikan UMS sejumlah 211 yang mengisi kuesioner dikatakan bahwa tergolong tinggi, terbukti dari presentase yaitu 85,3% terdiri dari 180 orang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, sedangkan sisanya yaitu 14,7% terdiri dari 31 orang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tergolong sedang, dan dari seluruh tenaga kependidikan yang mengisi tidak ada yang tergolong memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

Hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi dengan budaya organisasi adalah pada aspek *altruism* dihubungkan dengan aspek nilai-nilai yang artinya tendik UMS memiliki inisiatif yang relatif tinggi untuk saling membantu rekan kerja dalam hal pekerjaan kemudian terjalin kerja sama antar tendik tentunya dengan organisasi telah memberikan konsep dasar kepada setiap tendiknya dalam hal menjalankan pekerjaan dan menjalin kerja sama yang baik. Selanjutnya, pada aspek *conscientiousness* dihubungkan dengan aspek nilai-nilai dan pahlawan yaitu tendik UMS memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya dengan konsep dasar yang telah diberikan kepada setiap tendik dan anggota organisasi secara luas yang mampu menjalankan konsep-konsep dasar dan mengatasi masalah yang ada. Selanjutnya, pada aspek *sportsmanship* dihubungkan dengan aspek lingkungan usaha dan jaringan komunikasi artinya tendik ums melakukan setiap kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan organisasi mengetahui atas apa yang sedang terjadi atau mengetahui lingkungan yang sedang terjadi pada organisasi dan organisasi menyampaikan nilai-nilai atau konsep-konsep yang harus dijalankan oleh setiap

tendik. Kemudian, aspek *courtesy* dihubungkan dengan aspek nilai-nilai dan jaringan komunikasi yaitu tendik ums saling menghargai antar tendik dan ada hubungan yang baik tentunya dengan memiliki rasa memahami antar individu dan bisa menanggapi emosi yang ada ketika berinteraksi dengan organisasi telah menanamkan konsep-konsep dasar yang harus dijalankan di dalam organisasi dan organisasi telah efektif dalam menyampaikan konsep-konsep dasar kepada setiap tendik UMS. Kemudian, aspek *civic virtue* dihubungkan dengan aspek pahlawan dan ritual artinya tendik memiliki rasa bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dari organisasi dengan anggota organisasi ini telah menjalankan nilai-nilai yang diberikan organisasi di dalam pekerjaannya dan organisasi sering mengadakan upacara dalam hal penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh tendik UMS. Meskipun sekarang sedang terjadi masa pandemik, dimana organisasi tidak bisa berkoordinasi langsung dengan setiap tendik, kemudian penyampaian informasi yang dilakukan melalui digital namun organisasi tidak berhenti untuk menjaga stabilitas tendik UMS dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Didukung oleh hasil rerata empirik (RE) sebesar 48,45 dan rerata hipotetik sebesar 36. Berdasarkan kategorisasi yang ada tingkat budaya organisasi pada tenaga kependidikan UMS sejumlah 211 yang mengisi kuesioner dikatakan bahwa tergolong tinggi, terbukti dari presentase yaitu 82% terdiri dari 173 orang memiliki tingkat budaya organisasi yang tinggi, pada presentase 17,5% terdiri dari 37 orang memiliki tingkat budaya organisasi yang tergolong sedang, dan dari presentase 0,5% terdiri dari 1 orang memiliki tingkat budaya organisasi yang rendah.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta serta memiliki nilai R sebesar 0,756, nilai F statistic (F) sebesar 139.131, dan sig. p = 0,000 ($p < 0,05$). Adanya sistem *work from home* dan sistem *shift* pada UMS tidak

membuat para tenaga kependidikan untuk memiliki kinerja yang rendah, dengan adanya kategorisasi sebesar 88,2 % karyawan memiliki perilaku kewarganegaraan yang tergolong tinggi meskipun tidak bekerja secara *face to face*.

Pihak universitas setiap tahun atau setiap semester mengadakan pelatihan bukan hanya kepemimpinan saja namun juga bagaimana setiap individu tersebut bisa mengelola emosinya ketika melaksanakan pekerjaan, karena ketika suasana hati yang positif akan memberikan perilaku yang positif pula sehingga pencapaian tujuan organisasi bisa tercapai. (2) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menguji faktor internal dan eksternal yang lain terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi atau melibatkan subjek yang berbeda guna lebih memperdalam hasil penelitian selanjutnya. (3) Untuk dosen dan mahasiswa juga meningkatkan pembelajaran di perkuliahan dan menciptakan karya-karya ilmiah dan non ilmiah juga sehingga dapat membantu bertahannya dan meningkatkan kualitas dari universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence. *Social and Behavioral Sciences*, 207, 472 – 482. doi:10.1016/j.sbspro.2015.10.117
- Adalja, A. A., Toner, E., & Inglesby, T. V. (2020). Priorities for the US Health Community Responding to COVID-19. *JAMA*, 323, 1343–1344. doi:10.1001/jama.2020.3413
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, Volume 2, 10-18. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2124>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. 2010: Rineka Cipta.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic, and Workplace Success. *Social and Personality Psychology*, 5, 88–103. doi:10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x
- Dayzibel, M., Sari, M. T., & Imawati, D. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dengan Kualitas Hidup Pekerja Sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi*, Vol 2, No 1, 26-31. doi:<https://doi.org/10.31293/mv.v2i1.4268>

- Dewi, P. S., & Rochintaniawati, D. (2016). Kemampuan proses sains siswa melalui pendekatan saintifik dalam pembelajaran ipa terpadu pada tema global warming. *EDUSAINS*, 8, 18-26.
doi:<http://dx.doi.org/10.15408/es.v8i1.1564>
- Eisele, P., & D'Amato, A. (2011). Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Baltic Journal of Psychology*, 12, 4–21.
doi:ISSN 1407-768X
- Fadli, A. (2020). Mengenal covid-19 dan cegah penyebarannya dengan “peduli lindungi” aplikasi berbasis andorid. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340790225_mengenal_covid-19_dan_cegah_penyebarannya_dengan_peduli_lindungi_aplikasi_berbasis_andorid