

Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Nabil Convection MSME Employees

Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan UMKM Nabil Konveksi Tingkir

Setiyawan^{1*)}

¹Universitas Kristen Satya Wacana

*Corresponding author, e-mail: 802016089@student.uksw.edu

Received April 24, 2021;

Revised Month DD, 2021;

Accepted September 14, 2021;

Published Online September 14, 2021

Conflict of Interest

Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

Abstract: *This study aims to determine the relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among MSME employees Nabil Conveksi Tingkir. Participants are employees of MSME Nabil Conveksi Tingkir with a total of 40 people. Data collection uses the Emotional Intelligence Scale which consists of 30 items and the Organizational Citizenship Behavior Scale which consists of 30 items, both of which have met good reliability requirements. Data analysis used Pearson's product moment correlation technique. The results of this study indicate a correlation coefficient of 0.909 with a significance value of 0.00 ($p < 0.05$), which means that there is a significant positive relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in MSME employees Nabil Conveksi Tingkir. Through this research, it is hoped that it can help companies in an effort to improve employee performance, one of which is by maintaining and improving the employees' physical and non-physical work environment.*

Keywords: *Employees; Emotional Intelligence; Organizational Citizenship Behavior*

How to Cite: Setiyawan. 2021. Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada UMKM Nabil Konveksi Tingkir. JIBK Undiksha, V.12 (02): pp. 157-166, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.34015

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan usaha yang banyak dijumpai dan dilakukan oleh sebagian masyarakat Indonesia. Usaha tersebut mulai berkembang pasca terjadi krisis pada tahun 1997 di Indonesia. Pada saat terjadinya krisis tersebut, sebagian besar karyawan kena dampaknya yaitu di PHK. Dalam menghadapi situasi seperti tu, ada sebagian karyawan yang tidak siap. Tetapi, ada sebagian karyawan yang berusaha untuk mencari kerja di perusahaan lain, sebagian mereka memutuskan untuk

memdirikan usaha sendiri berupa UMKM. Oleh sebab itu, UMKM telah memiliki andil besar pembangunan nasional dan penyerapan tenaga kerja. UMKM adalah salah satu penopang perekonomian Negara Indonesia. UMKM terdiri dari Usaha Mikro, Kecil dan menengah, menurut Undang-undang RI No.20 tahun 2008 yang dikutip oleh Suci (2017).

Pada dasarnya UMKM tugas penting dalam mengurangi pengangguran, memberi pekerjaan, mengurangi kebutuhan, memperluas bantuan pemerintah dan membangun karakter masyarakat (Manhas, 2015). Kualitas sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam suatu UMKM merupakan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja bagi UMKM itu sendiri. Peningkatan kinerja anggota akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi Sementara itu, Organ (dalam Lubis, 2015) mengatakan bahwa perilaku extra-role sendiri lebih dikenal sebagai OCB yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Penulis beranggapan bahwa ada perilaku karyawan UMKM yang menarik yang berkaitan dengan OCB. Pada hari Sabtu, 03 Oktober 2020, penulis melakukan observasi dan wawancara dengan 7 karyawan bagian produksi UMKM Nabil Conveksi Tingkir yang terkait dengan OCB. Ada beberapa fenomena yang ditemukan di antaranya ada 2 orang karyawan yang kurang disiplin waktu, contohnya masih sering terlambat datang kerja (tidak tepat waktu). Sementara itu, ada 1 orang karyawan yang meninggalkan pekerjaan saat jam kerja. Namun, ada juga 2 orang karyawan yang mengerjakan beberapa pekerjaan meskipun bukan menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, ada juga 2 orang karyawan yang terkadang membantu karyawan lain dengan menggantikan tugas rekannya dengan alasan tidak bisa dalam mengerjakannya. Atas dasar fenomena tersebut bisa dikatakan bahwa terdapat masalah yang terkait dengan OCB pada karyawan UMKM Nabil Conveksi Tingkir.

Oleh karena itu, penelitian tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini penting dilakukan. Hasil riset menyatakan bahwa Organization Citizenship Behavior (OCB) sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi Organ (dalam Siregar, 2018). Organ lebih lanjut memperincikan bahwa kewarganegaraan organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Contohnya meliputi bantuan terhadap teman kerja untuk meringankan beban kerja, tidak banyak beristirahat, membantu orang lain menyelesaikan tugasnya, melaksanakan tugasnya tanpa diperintah. Sofyandi (dalam Sukarno, 2015) mengatakan bahwa OCB adalah perilaku positif individu dalam organisasi. Perilaku ini dikomunikasikan sebagai kemampuan sadar dan disengaja untuk bekerja, terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi lebih dari apa yang dibutuhkan organisasi secara resmi. OCB adalah pernyataan cinta yang tinggi, dedikasi dan memiliki tempat diantara individu-individu dari organisasi. Apabila dalam suatu organisasi terdapat individu yang memiliki OCB tinggi, maka cenderung wajar jika organisasi tersebut mampu menghadapi kesulitan yang muncul karena perubahan lingkungan, baik dari dalam maupun luar. Pentingnya OCB dapat dimiliki oleh masing-masing karyawan, sehingga organisasi atau perusahaan bisa berjalan lebih efektif, dengan alasan seorang karyawan dengan OCB yang tinggi akan membantu rekan-rekan kerjanya yang menghadapi tantangan atau akan menangani pekerjaan di luar pekerjaannya untuk tujuan organisasi, namun jika OCB rendah maka karyawan tidak akan peduli dengan masalah yang dihadapi rekan kerjanya dan tidak mau mengerjakan di luar perannya.

Dalam beberapa temuan, Organizational Citizenship Behavior (OCB) memberikan dampak positif bagi karyawan, dimana karyawan akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh Sesen (dalam Irmawati & Retnawati 2018) yang mengatakan bahwa OCB akan memberikan manfaat yang besar sebagai penentu peningkatan produktivitas dan keberhasilan serta kesejahteraan karyawan dan organisasi. Selain efek positif, OCB juga memberi pengaruh negatif terhadap organisasi, secara keseluruhan hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Fatima dkk (2015) dalam penelitiannya bahwa perilaku negatif dapat menimbulkan dampak seperti permasalahan antar rekan kerja yang bersifat personal, tidak efektifnya sebuah organisasi dan tidak ada tanggung jawab secara etis.

Dalam suatu kesempatan Organ (2006) menjelaskan bahwa OCB dipengaruhi oleh 7 (tujuh) faktor yaitu: kecerdasan emosional, budaya dan iklim organisasi, kepuasan kerja, persepsi tentang dukungan

organisasional, masa kerja, usia, dan jenis kelamin. Hasil temuan tersebut didukung oleh Abraham (1999) bahwa salah kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Lebih lanjut dikatakan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan memampukan karyawan untuk memahami rekan kerja, merespon lebih baik dibanding karyawan yang rendah kecerdasan emosinya, akan meningkatkan perilaku altruistik individu, yang mana perilaku altruistik tersebut merupakan bagian dari dimensi OCB. Penulis menganggap bahwa kesuksesan seseorang dalam bekerja bukan semata-mata didasarkan pada keterampilan dan intelektualitas yang tinggi, tetapi juga didasarkan pada kecerdasan emosional. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Goleman 2002 (dalam Purba, 2017), yang mengatakan bahwa 80% kesuksesan hidup seseorang, termasuk keberhasilan di lingkungan bisnis atau kerja, dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional dapat membantu seorang pegawai dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaannya, selain itu dapat pula memotivasi para pegawai melakukan perilaku kerja positif yang ekstra secara tulus dan membantu membangun relasi sosial dalam lingkungan keluarga, lingkungan kerja atau kantor, maupun lingkungan sosial masyarakat. Dari hal tersebut penulis juga menganggap bahwa beberapa karyawan di UMKM Nabila Salatiga cenderung memiliki kecerdasan emosional yang baik, hal tersebut dapat dilihat dimana mereka mampu membantu pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya memaparkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) pegawai. Misalnya dalam penelitian Ariati (2017), yang meneliti terkait kecerdasan emosi dengan OCB, menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan OCB. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi OCB. Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi sebesar 55,9% dari OCB. Ada faktor lain sebesar 44,1% yang juga berperan namun tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Sedangkan riset tentang hubungan antara kecerdasan emosi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) oleh Sumiyarsih dkk., (2013) yang meneliti terkait Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior, menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan OCB. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi juga OCB. Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi sebesar 55,9% dari OCB. Ada faktor lain sebesar 44,1% yang juga berperan namun tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Adapun hasil-hasil penelitian mengenai Kecerdasan Emosional dengan organizational citizenship behavior karyawan oleh beberapa peneliti, seperti hasil penelitian yang dilakukan Fiftyana & Sawitri (2018) ada hubungan positif signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan OCB yang berarti semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi pula OCB. Melatih atau memaksimalkan Kecerdasan Emosional yang dimiliki diharapkan dapat mempertahankan OCB dikalangan para Guru. Hal serupa juga dijelaskan oleh Purba (2015) ada hubungan positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan OCB. Selain itu diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari berbagai penelitian sebelumnya penulis tertarik untuk meneliti hal yang sama, tetapi terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Penelitian yang dilakukan oleh Sukarno (2015) di PT. Sariwarna Asli Industri yang menggunakan skala Kecerdasan Emosional dari Pusvita (2013) dan skala Organizational Citizenship Behavior dari Widyastutie (2010) dalam penelitian tersebut teknik sampling yang digunakan 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 terhitung atau tidak jelas). Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan yaitu SPSS dengan menggunakan analisis product moment. Kemudian hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya 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.

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini berusaha memberikan kontribusi dengan mengeksplorasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan UMKM Nabil Conveksi.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan UMKM Nabil Konveksi? Tujuan penelitian ini yaitu menentukan hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan UMKM Nabil Konveksi. Hipotesis penelitian yaitu ada hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior. Semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka Organizational Citizenship Behavior akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah Kecerdasan Emosional maka Organizational Citizenship Behavior akan semakin buruk.

Metode

Menurut Goleman (2000) Kecerdasan Emosional merupakan kompetensi yang ada di dalam diri sendiri, yakni bagaimana mengelola dan mengontrol emosi diri maupun orang lain, serta mengelola hubungan dengan orang lain. Aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini yaitu pertama kompetensi pribadi (*Personal Competence*) yang terdiri dari kesadaran diri (*Self Awareness*) yaitu individu mampu mengenali perasaan orang lain, kemampuan untuk mengatur diri sendiri (*Self Regulation*) yaitu individu mampu untuk mengatur emosi di dalam diri sendiri, (*Motivating*) yaitu dorongan kepada diri sendiri untuk mencapai tujuan. Kedua yaitu kompetensi Sosial (*Social Competence*) yang terdiri dari empati yaitu individu sadar untuk memberikan rasa perhatian dan kepedulian kepada orang lain, dan memelihara hubungan sosial dimana individu mengelolah emosi di dalam diri sendiri agar terjalin hubungan dengan orang lain.

Menurut Organ (1988), OCB merupakan perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*) dimana mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi secara keseluruhan melalui penghargaan yang didapatkan dari sistem imbalan formal secara tidak langsung atau eksplisit. Menurut Luthans (2006) dimensi dari OCB yaitu altruisme yang ditunjukkan contohnya melalui membantu rekan kerja tidak sehat, kesungguhan yang dapat ditunjukkan contohnya melalui lembur untuk menyelesaikan proyek, kepentingan umum (misalnya, rela mengikuti program bersama untuk mewakili perusahaan), sikap positif (misalnya, ikut menanggung proyek gagal yang mungkin bisa berhasil jika mengikuti nasihat anggota), dan sopan (misalnya saat dikritik bias berempati dan memahami). Penelitian ini menggunakan skala tipe *organizational citizenship behavior* (OCB).

Penelitian ini dilakukan UMKM Nabil Konveksi Tingkir dilakukan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Saturation sampling* atau sampel jenuh. *Saturation sampling* atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini jumlah sampel dari karyawan bagian gudang UMKM Nabil Konveksi Tingkir berjumlah 40 orang.

Model Skala yang digunakan yaitu model skala Likert yang mana aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan dalam empat pilihan jawaban, yaitu : STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai), SS (sangat sesuai). Skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 sampai 4. Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu : STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4. Adapun bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu : STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1. Semakin tinggi skor yang dipakai seseorang akan semakin tinggi kinerja yang dimilikinya, dan sebaliknya semakin rendah skor yang dicapai maka semakin rendah kinerja yang dimilikinya.

Alat ukur yang dalam penelitian ini menggunakan skala kecerdasan emosional yang disusun oleh Golmen (2000) berdasarkan lima aspek kecerdasan emosional yaitu : (1) mengenal emosi diri, (2) Mengelola emosi, (3) motivasi diri, (4) empati dan, (5) membina hubungan. Skala ini berisi 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala ini telah dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan lingkungan partisipan di perusahaan UMKM Nabil Coveksi Tingkir.

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala *organizational citizenship behavior*. Skala *organizational citizenship behavior* menurut Organ (1998) yaitu sebagai berikut : (1) altruism, (2) civic virtue, (3) courtesy, (4) conscientiousness, dan (5) Sportsmanship. Skala ini berisi 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable* , yang disajikan dalam bentuk skala Likert.

Dalam penyebaran data, peneliti menggunakan kuesioner pada karyawan UMKM Nabil Konveksi Tingkir dengan prosedur *online* melalui *google form* dimana partisipan membuka *link* yang sudah dibagikan kemudian partisipan diminta untuk mengisi skala dari setiap pernyataan dengan *gadget* partisipan, setelah partisipan mengisi skala dari setiap pernyataan maka jawaban kuesioner dikirimkan kembali kepeneliti. Dalam penyebaran kuesioner, teknik pengambilan *sample* dengan menggunakan teknik *sampling* total, hal ini karena jumlah populasi relatif kecil (Azwar, 2017).

Analisis aitem menggunakan *corrected item-total* correlation. Azwar (2017) mengemukakan bahwa korelasi aitem-total yang mencapai nilai minimal $\geq 0,30$ memiliki daya beda dianggap memuaskan sehingga peneliti memilih kriteria ini untuk digunakan dalam penelitian. Analisis aitem dilakukan pada kecerdasan emosional dan skala *organizational citizenship behavior*.

Skala kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Pada pengujian pertama uji daya diskriminasi aitem, terdapat 3 aitem yang gugur dan 27 aitem lainnya memiliki daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien aitem total $\geq 0,30$ (Azwar, 2017). Kemudian dilakukan pengujian kedua uji daya diskriminasi dengan tidak ada lagi aitem yang gugur, artinya semua aitem pada pengujian kedua memenuhi daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien aitem total $\geq 0,30$ (Azwar, 2017). Dengan demikian terdapat 27 aitem yang dapat dilakukan analisa dalam penelitian ini.

Skala *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Pada pengujian pertama uji daya diskriminasi aitem terdapat 1 aitem yang gugur dan 29 aitem lainnya memiliki daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien aitem total $\geq 0,3$ (Azwar, 2017). Kemudian dilakukan pengujian kedua uji daya diskriminasi dengan tidak ada lagi aitem yang gugur, artinya semua aitem pada pengujian kedua memenuhi daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien aitem total $\geq 0,30$ (Azwar, 2017). Dengan demikian terdapat 29 aitem yang dapat dilakukan analisa dalam penelitian ini.

Dalam pengujian reliabilitas, teknik yang digunakan adalah teknik *alpha cronbach*. Peneliti menggunakan teknik ini karena data yang bersifat *polytomous* dan hanya mengambil data satu kali. Reliabilitas alat ukur yang baik adalah koefisiennya semakin mendekati 1,00 dan sebaliknya apabila nilai koefisien semakin mendekati 0 artinya reliabel alat ukur buruk (Azwar, 2017).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa alat ukur kecerdasan emosional yang dipakai memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,877. Dan alat ukur *organizational citizenship behavior* yang dipakai memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,848. Artinya alat ukur yang dipakai guna mengukur variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan dapat dipercaya atau memenuhi syarat reliabilitas yang baik.

Hasil dan Pembahasan/ Results and Discussion

Analisis deskriptif dari variabel kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Pengukuran Variabel Kecerdasan Emosional

No	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
1	<87,5 - ≤ 108	Sangat Tinggi	0	0%	72,25
2	<67,5 - ≤ 87,5	Tinggi	19	48%	
3	<47,25 - ≤ 67,5	Rendah	13	32%	
4	<27 - ≤ 47,25	Sangat Rendah	8	20%	
Jumlah			40	100	
Min = 20 Max = 80 SD = 15					

Data diatas menunjukkan tingkat kinerja karyawan di UMKM Nabil Konveksi Tingkir. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 20%, kategori rendah sebesar 32%, kategori tinggi sebesar 48%,

dan kategori sangat tinggi 0%. Dengan mean/rata-rata yang diperoleh sebesar 59.59. Berdasarkan mean yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional Karyawan di UMKM Nabil Konveksi Tingkir tinggi.

Tabel 2. Pengukuran Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
1	84,5 < x ≤ 104	Sangat Tinggi	0	0%	75,97
2	65, < x ≤ 84,5	Tinggi	21	53%	
3	45,5 < x ≤ 65	Rendah	14	35%	
4	26 < x ≤ 65	Sangat Rendah	5	12%	
Jumlah			40	100%	
Min = 19 Max = 76 SD = 14,25					

Data diatas menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* di UMKM Nabil Konveksi Tingkir. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 12%, kategori rendah sebesar 35%, kategori tinggi sebesar 53%, dan kategori sangat tinggi sebesar 0%. Dengan mean/rata-rata yang diperoleh sebesar 53,92. Berdasarkan mean yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa kualitas *Organizational Citizenship Behavior* di UMKM Nabil Konveksi Tingkir tergolong tinggi.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS *statistics* 25. Penyebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $p > 0,05$. Berikut hasil uji normalitas:

Uji Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EQ	OCB
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.32	75.98
	Std. Deviation	16.448	15.723
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.126
	Positive	.102	.105
	Negative	-.110	-.126
Test Statistic		.110	.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.110 ^c

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel 1.3 diperoleh nilai K-S-Z dari kecerdasan emosional diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Nilai K-S-Z dari *Organization Citizenship Behavior* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,110 ($p > 0,05$). Data tersebut diartikan bahwa variabel kecerdasan emosional *Organization Citizenship Behavior* berdistribusi normal.

Uji Linearitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Compare means dan scatter plot* dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS *statistics* 25. Penyebaran data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi $p > 0,05$. Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

*Uji Linearitas***Tabel 4. ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EQ*OCB	Between Groups	(Combined)	9280.308	27	343.715	11.436	.000
		Linearity	7959.740	1	7959.740	264.834	.000
	Deviation From Linearity	1320.568	26	31.093	1.690	.171	
	Within Groups	360.667	12	30.056			
	Total	9640.975	36				

Hasil uji linearitas pada tabel 1.4 menunjukkan nilai signifikansi deviation from linearity 0,171 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan yang linear antara kecerdasan emosi dan *Organization Citizenship Behavior* di UMKM Nabil konveksi Tingkir.

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan *pearson correlation* dengan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila sig. (1-tailed) < 0.05

*Uji Korelasi***Tabel 5. Correlations**

		EQ	OCB
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.909**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.909**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari hasil uji korelasi yang ditunjukkan pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.470 dengan signifikansi 0,000. ($p < 0,05$) Artinya kecerdasan emosi dan *Organization Citizenship Behavior* di UMKM Nabil Conveksi Tingkir terdapat hubungan positif yang signifikan.

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* UMKM Nabil Conveksi Tingkir, didapatkan hasil adanya korelasi positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan $r = 0,909$; ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* begitu pula sebaliknya semakin rendah Kecerdasan Emosional maka akan semakin rendah kemunculan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada karyawan UMKM Nabil Conveksi Tingkir dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Dengan kata lain, kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ada beberapa

kemungkinan yang menyebabkan pertama, sebagian karyawan UMKM menganggap bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu potensi yang dapat digunakan dalam melaksanakan tugas sebagai anggota UMKM sehingga hal itu dan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Pernyataan ini didukung oleh hasil temuan Arianti (2017) juga terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan partisipan yang berbeda tetap menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel.

Kedua, sebagian karyawan menganggap bahwa Kecerdasan Emosional yang tinggi dapat membuat karyawan UMKM meningkatkan tugas-tugasnya dalam memberi dukungan kepada karyawan lainnya ketika mengalami kesulitan sehingga dapat terwujudnya *organizational citizenship behavior* di kalangan karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abraham (1999) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional yang tinggi akan meningkatkan salah satu aspek dari *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku altruistic individu, karyawan mampu memahami rekan kerja dan memberi respon lebih baik daripada karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosional yang rendah.

Kecerdasan Emosional memberikan sumbangan sebesar 82,6% pada *Organizational Citizenship Behavior*. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk menghasilkan dan mencapai sesuatu sehingga penting bagi setiap karyawan untuk menerapkan kecerdasan emosional yang dimiliki agar dapat memaksimalkan kinerja. Kecerdasan Emosional sangat penting untuk ditumbuhkan karena dapat berdampak besar baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Hal tersebut menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang baik dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan sehingga lingkungan kerja menjadi kondusif serta dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan lain untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Menurut Schermerhorn, dkk (2012) individu dengan Kecerdasan Emosional yang tinggi akan lebih pandai mengenal dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, agar individu lebih baik saat berinteraksi dengan orang lain di situasi kerja maupun kehidupan sehari-hari. Korkmaz & Arpaci (2009) juga mengatakan bahwa individu dengan Kecerdasan Emosional tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan karena dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman.

Simpulan

Berdasarkan dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan UMKM Nabil Conveksi Tingkir. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, maka semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior pada karyawan UMKM Nabil Conveksi Tingkir. Sebaliknya semakin rendah Kecerdasan Emosional, maka semakin rendah Organizational Citizenship Behavior pada karyawan UMKM Nabil Conveksi Tingkir.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti menyarankan kepada karyawan, perusahaan dan peneliti selanjutnya, Pihak manajemen UMKM diharapkan dapat memberi kesempatan kepada setiap karyawan UMKM untuk dapat mengembangkan Kecerdasan Emosional mereka dalam melaksanakan tugas sebagai anggota UMKM agar dapat memberi dukungan penuh dalam meningkatkan OCB. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya simulasi atau mendemonstrasikan secara langsung dalam kegiatan sehari-hari. Untuk peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan tambahan referensi untuk keperluan penelitian selanjutnya dan bisa juga melanjutkan penelitian ini dengan subjek yang sama untuk dikaitkan atau ditambahkan dengan variabel lain.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam seluruh proses penelitian ini sehingga penyusunan artikel selesai.

Referensi

- Ariati, J. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fatima, A, S. Sallah-Ud-Din, S. Khan, M. Hassan, and H.A.K. Hoti. (2015). Impact of organizational silence on organizational citizenship behavior: moderating role of procedural justice. *Journal of economics, business and management*, 3(9)
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada guru sekolah dasar (sd) negeri di kecamatan banyumanik kota semarang. *Empati*, 7(1), 397-405.
- Goleman, Daniel. (2000). *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- H. Manhas, V.; Gupta, P;Gupta, "Developing and validating critical success factors of TQM implementation in MSMEs of Punjab in India Vishal Kumar Manhas * Parmarth Gupta Himanshu Gupta *," vol. 11, no. 4, pp. 405–421, 2015
- Irmawati, I., & Retnawati, B. B. (2018). Prediktor Disposisional Organizational Citizenship Behavior (OCB) Agen Asuransi Dan Manajer (Studi Pada Perusahaan Asuransi Di Jawa Tengah). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 13(2), 301-315.
- Korkmaz, T., & Arpaci, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435. Doi: 10.1016/j.sbspro.2009.01.428.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Alih Bahasa: Vivin Andika Y., Shekar P., Arie P., dan Winong R. Yogyakarta: ANDI.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pratama, A. Y. (2010). Hubungan kecerdasan emosi dengan agresivitas pada remaja awal pendukung persija the jak mania.
- Prihatsanti, Unika & Sari, Kartika. 2010. Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior pada guru SD negeri di kecamatan Mojolaban Sukaharjo. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* Vol.7, No. 1, April 2010.
- Purba (2017). Hubungan kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*(OCB) Pada Pegawai Universitas Medan Area
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., Hunt, J. G. (2012). *Organizational behavior: International student Version*, 12 th edition. University of Phoenix: John Wiley & Sons (Asia) Pte. Ltd.
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan organizational citizenship behavior pada karyawan melalui pelatihan kerjasama. *Insight*, 10(1), 17-36.
- Siregar, A. P. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di Perumnas Regional I.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukarno, I. P. (2015) *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tongo-Tongo, Y. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota detasemen A pelopor satuan brigade mobil kepolisian daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4).
- Y. R. Suci, S. Tinggi, and I. Ekonomi, "Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) di Indonesia," *J. Ilm. Fak. Ekon.*, vol. 6, no. 1, pp. 51–58, 2017.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Setiawan,2021**First Publication Right:** JIBK Undiksha<https://doi.org/10.23887/jibk.v1i2i2.34015>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

**Word Count:**