



## Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Padang

Aditya Hedrian<sup>1✉</sup>, Andhika Anggawira<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[Adityahedrian@gmail.com](mailto:Adityahedrian@gmail.com)

### Abstract

Emotional intelligence needs to be owned by everyone, especially for an employee. This research was conducted to determine the relationship between emotional intelligence on Organizational Citizen Behavior at PT. Indomarco Adi Prima Padang Branch. PT. Indomarco Adi Prima Padang Branch is one of the business units of PT. Indofood Sukses Makmur Tbk which is engaged in the distribution of customer products. Usually companies of course have Standard Operations and rewards that aim to improve employee performance. Giving rewards in voluntary behavior by employees is called Organizational Citizen Behavior. In this study, researchers used a non-probability sampling technique with a saturated sampling type of 62 employees of PT. Indomarco Adi Prima Padang Branch. In this study, researchers used two scales, namely the Emotional Intelligence scale and the Organizational Citizen Behavior scale. The emotional intelligence scale is compiled based on four dimensions, namely Recognizing one's own emotions, Managing emotions, Motivation, Empathy, Fostering social relations, while the Organizational Citizenship Behavior scale is compiled using dimensions consisting of: Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue. Data from the scale used from 62 employees then calculated the correlation using the Pearson product moment correlation method through the SPSS program. From data processing using this program, the result is  $r=0.856$ ,  $p \text{ sig. } 0.000 < 0.05$ . These results indicate that emotional intelligence has a positive and significant relationship to Organizational Citizen Behavior, in other words, the higher a person's emotional intelligence, the greater the emergence of Organizational Citizen Behavior, and vice versa. And emotional intelligence contributes 73% to Organizational Citizen Behavior.

Keywords: emotional intelligence, organizational citizenship behavior, performance, employees, companies

### Abstrak

Kecerdasan emosi perlu dimiliki oleh setiap orang, terutama bagi seorang karyawan. Penelitian ini dilakukann untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional terhadap *organizational citizen* Behaviorship pada karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Padang. PT. Indomarco Adi Prima Cabang Padang merupakan salah satu unit bisnis dari PT. Indofood Sukses Makmur Tbk yang bergerak dalam bidang distribusi customer product. Lazimnya perusahaan tentu saja memiliki Standar Operasional dan pemberian reward yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian reward dalam perilaku sukarela yang dilakukan karyawan disebut dengan *organizational citizen behaviorship*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik *non-probability* sampling dengan jenis sampling jenuh sebanyak 62 karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Padang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua buah skala yaitu skala Kecerdasan Emosional dan skala *organizational citizen behaviorship*. Skala kecerdasan emosional disusun berdasarkan empat dimensi yaitu Mengenal emosi diri, Mengelola emosi, Motivasi, Empati, Membina hubungan sosial, sedangkan skala Organizational Citizenship Behavior disusun dengan menggunakan dimensi yang terdiri dari: *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*. Data dari skala yang digunakan dari 62 karyawan kemudian di hitung korelasinya dengan menggunakan metode korelasi product moment pearson melalui program SPSS. Dari pengolahan data dengan menggunakan program tersebut didapat hasil  $r=0,856$ ,  $p \text{ sig. } 0.000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang sifatnya positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizen behaviorship*, dengan kata lain semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin besar munculnya perilaku *Organizational citizen behaviorship*, begitu juga sebaliknya. Dan kecerdasan emosional memberikan sumbangan sebesar 73 % terhadap *organizational citizen behaviorship*.

Kata kunci: kecerdasan emosional, organizational citizenship behavior, kinerja, karyawan, perusahaan

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

PT. Indomarco Adi Prima Cabang Padang merupakan salah satu unit bisnis dari PT. Indofood Sukses Makmur Tbk yang bergerak di bidang distribusi *customer product*. Sebagai salah satu unit bisnis yang juga turut terlibat menghadapi persaingan bisnis, tentu saja harus mempersiapkan struktur organisasi yang melibatkan sumberdaya manusia di dalamnya dengan

prinsip *good corporate governance*. Penggunaan prinsip ini membuat para karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Hal di atas membuat para karyawan dituntut mencapai kinerja optimal melalui bekerja sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku ini disebut dengan perilaku *intra role*. Selain kemampuan *intra role*, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan

memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan kemampuan berpikir, memiliki kemampuan berkomunikasi, melakukan tindakan yang produktif dalam membantu manajemen perusahaan sesuai dengan etika seperti membantu penyelesaian tugas rekan kerja, mengikuti rapat-rapat yang diadakan perusahaan dengan kesungguhan, mengurangi keluhan dalam bekerja, dan lain-lain. Bentuk Perilaku ini disebut sebagai perilaku *extra-role* [1].

Perilaku *extra-role* memiliki kontribusi yang sama penting dengan perilaku *intra-role*, perbedaan yang mendasar antara perilaku *intra-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada reward. Pada *intra-role* biasanya dihubungkan dengan reward dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward* artinya tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role*. *Organization citizen behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di *reward* oleh organisasi. OCB ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja [2]. OCB mengacu pada perilaku di tempat kerja yang tidak termasuk dalam *job description* formal karyawan, namun jika ditampilkan oleh karyawan akan sangat dihargai karena dapat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan organisasi [3].

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan kebutuhan atau dorongan impulsif, tidak membesar-besarkan kesenangan atau kesudahan, mampu mengatur *reactive needs*, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa. Kecerdasan emosional juga dapat dikaitkan dengan bagaimana seseorang mengenali perasaan orang lain dan memperlakukannya sebagai pengalaman sendiri, bersimpati dengan perasaan orang lain, memiliki kemampuan motivasi diri, dan dapat berinteraksi dengan baik [4].

Dalam penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, maka peneliti perlu melakukan observasi awal pada PT.Indomarco Adi Prima cabang Padang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang *consumer goods*, yang terdiri dari beberapa bagian (unit) seperti bagian *stock point*, bagian gudang, salesman dan *helper*. Dengan begitu, akan banyak tuntutan-tuntutan tugas dan target perusahaan yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan. Untuk meningkatkan performa kerja, karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaan diluar dari *job description* (pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya) dan saling bekerja sama antar karyawan satu sama lainnya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya

manusiayangmemiliki kemauan serta bersedia untuk bekerja diluar ruang lingkup tugasnya agar dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang didapatkan oleh peneliti diperoleh informasi dari 6 (enam) orang karyawan di *stock point* cabang Padang mereka merasa enggan untuk membantu rekan kerja mereka, namun mereka akan membantu rekan kerja yang berada pada unit yang sama dengannya. Karyawan juga mengatakan mereka keberatan jika ada tugas tambahan dari atasan, sehingga mereka sering mengeluh walaupun tugas tambahan tersebut tetap diselesaikan. Padahal perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai peran lebih di luar pekerjaannya agar dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan berdampak bagi perusahaan dimana banyak pekerjaan yang akan terhambat jika perilaku ekstra peran tidak diterapkan oleh para karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut sangat berkaitan dengan dimensi-dimensi dari OCB terutama pada dimensi *altruism*, *conscientiousness* dan *sportmanship*.

Peneliti juga melihat karyawan PT Indormarco kinerjanya belum maksimal, yaitu ditandai dengan belum efektif dalam penggunaan waktu, masih banyak yang datang terlambat melebihi jam masuk kerja yang telah ditetapkan, kurangnya memanfaatkan waktu luang dengan duduk-duduk sambil mengobrol dan main gadget dengan rekan kerja, dan terlihat pula karyawan yang keluar makan pada saat jam kerja. Dari hasil wawancara, mereka juga mengatakan pada saat terjadi permasalahan diperusahaan dan pada saat itu pula mereka memerlukan bantuan, namun beberapa dari rekan kerja mereka enggan untuk membantu. Dengan begitu pula sebaliknya, ketika rekan kerja mereka mengalami kesulitan baik itu permasalahan internal maupun eksternal mereka juga enggan untuk membantu, karena mereka menganggap itu bukan urusan mereka dan tidak mau ikut campur dalam permasalahan yang terjadi. Mereka juga mengatakan ketika mereka sedang membutuhkan bantuan, rekan kerja mereka enggan untuk membantu karena ada terjadi perselisihan internal dengan rekan kerja tersebut sebelumnya. Dalam hal ini jika karyawan mampu mengendalikan emosinya dengan baik, akan menguntungkan orang lain dan diri sendiri. Permasalahan-permasalahan ini berkaitan dengan dimensi dari kecerdasan emosional, yaitu *self management*, *empathy*, dan *social skill*.

## 2. Metodologi Penelitian

### 2.1. Identifikasi Variabel Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dibuat rancangan penelitian dengan variabel penelitian, yaitu variabel bebas adalah kecerdasan emosional, dan variabel terikat adalah *organizational citizenship behavior*.

### 2.2. Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi merupakan kumpulan atau keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [5]. Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Indomarco Adi Prima yang berada di cabang Padang. Penelitian ini menggunakan populasi dengan menetapkan karakteristik populasi minimal telah bekerja 1 tahun. Hal ini ditujukan dengan harapan karyawan telah memiliki waktu yang cukup dalam memahami situasi dan kewajiban kerja yang diemban. Sesuai dengan karakteristik tersebut didapat data karyawan berjumlah 62 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi [6]. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan dari populasi, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bias diambil 10% - 15% atau 20% - 25%. dari jumlah populasinya [7]. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil sampel 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Padang yaitu sebanyak 62 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability* sampling dengan jenis Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [8].

### 2.3. Metode dan Alat Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data adalah cara yang dapat dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Metode survei yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala penelitian pada karyawan PT. Indomarco Adi Prima cabang Padang [9]. Alat yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini adalah skala. Skala merupakan stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang mengungkapkan indikator perilaku dari suatu atribut tertentu yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem. Penelitian ini menggunakan penskalaan model skala *likert*, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai objek sikap.

Terdapat dua jenis pernyataan pada model penskalaan ini, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan positif yang mendukung objek sikap yang diungkap. Pernyataan *unfavourable* merupakan pernyataan negatif yang tidak mendukung objek sikap yang hendak diungkap [10]. Setiap item dari skala terdiri dari 5 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Kriteria pemberian skor untuk skala kecerdasan emosional dan skala OCB (*organization citizen behavior*).

### 2.4. Uji Coba Alat Ukur.

Validitas tes atau validitas alat ukur adalah sejauh mana tes tersebut mengukur apa yang dimaksudkannya untuk diukur, artinya derajat fungsi mengukurnya suatu tes atau derajat kecermatan suatu tes. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) [11]. Validitas isi menunjukkan sejauh mana aitem-aitem yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dengan menguji isi tes melalui metode *professional judgment*.

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengukur sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Dalam proses pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan  $r_{xy} \geq 0.30$ . Tetapi apabila jumlah aitem yang lolos dalam proses validasi masih terlampaui sedikit, maka dapat menurunkan sedikit batasan kriteria indeks daya beda aitemnya hingga 0,275. Sehingga aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,275 daya bedanya tetap dianggap memuaskan [12]. Dalam penelitian ini, digunakan daya beda 0,30. Dengan demikian semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30, maka daya bedanya dianggap memuaskan. Untuk indeks daya beda aitem dilihat menggunakan bantuan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*) version 25.0 for Windows.

Reliabilitas alat ukur merupakan konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Artinya bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataan koefisien pengukuran reliabilitas skala psikologi yang mencapai angka  $r_{xx'}=1,00$  belum pernah dijumpai. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal (Cronbach's Alpha Coefficient). Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows.

### 2.5. Teknik Analisis Data.

Uji Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi dari data penelitian yang diambil dari populasi bersifat normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa data dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki nilai  $p$  atau *Asymp.Sig (2- tailed)* > 0,05 [12]. Perhitungan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang linier atau tidak linier dari data yang terdistribusi dalam variabel bebas

(kecerdasan emosional) dan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Hubungan yang dinyatakan tidak memiliki linearitas dari kedua variable memiliki nilai signifikansi Deviation from Linearity  $< 0,05$ , sebaliknya hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi Deviation from Linearity  $> 0,05$  [13]. Dalam penelitian ini, Teknik korelasi *product moment pearson* digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Dalam Teknik korelasi ini (yang dilambangkan dengan  $r$ ), nilai korelasi tidak boleh lebih dari kisaran nilai  $-1$  (minus satu) sampai  $+1$  (plus satu). Dengan kata lain  $r=-1$  artinya korelasi negative sempurna,  $r=0$  tidak ada korelasi dan  $r=1$  artinya korelasi sangat kuat. Perhitungan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows dan nilai  $r$  tabel dilihat berdasarkan tabel korelasi *product moment pearson*. Koefisien determinasi merupakan besaran persentase hubungan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan dihitung setelah diketahui nilai korelasinya.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Setelah didapatkan jumlah aitem yang gugur, Teknik analisis alpha Cronbach untuk mendapatkan nilai koefisien reliabilitas dari masing-masing alat ukur. Pada skala kecerdasan emosional diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,929, dan pada skala *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,897, hal ini menunjukkan bahwa kedua alat ukur tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Reliabilitas yang tinggi membuat data dalam penelitian menjadi layak dan dapat sesuai dengan aspek yang hendak diukur dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) Setelah Uji Coba

Dimensi	Aitem		Jumlah Aitem
	Favourable	Unfavourable	
Altruism	1,11,21	6,16,26	6
Courtesy	2,12,22	7,17,27	6
Civic Virtue	3,13	8	3
Conscientiousness	4,24	9,19,29	5
Sportmanship	5,15,25	10,20,30	6
Total			26

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, maka diperoleh sebaran item pada skala penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Skala Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba

Dimensi	Aitem		Jumlah Aitem
	Favourable	Unfavourable	
Self Awareness	1,11,21,31	6,16	6
Self Management	2,22	7,17,27	5
Self Motivation	3,13,23,33	8,18,28	7
Empathy	4,14,24	9,19,29	6
Social Skill	5,15,25,35	10,20,30	7
Total			31

Nilai distribusi normal didapat variabel kecerdasan emosional mendapatkan nilai (*Asymp Sig (2-tailed)*)  $p = 0,200$ . Artinya,  $0,200 > 0,05$  dan variabel OCB mendapatkan nilai (*Asymp Sig (2-tailed)*)  $p = 0,200$ , artinya  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa data dari kedua variable terdistribusi secara normal. Nilai distribusi normal didapat nilai signifikan dari linearitas kedua variable adalah 0,430. Artinya hasil tersebut menunjukkan  $0,430 > 0,05$ . Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variable kecerdasan memiliki hubungan yang linear dengan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Nilai teknik *product moment* maka diperoleh hasil uji hipotesis  $r = 0,856$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), artinya hipotesis diterima, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan OCB pada karyawan PT.Indomarco Adi Prima cabang Padang. artinya jika kecerdasan emosional tinggi, maka OCB pada karyawan PT. Indomarco akan tinggi, sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah, maka OCB pada karyawan PT.Indomarco akan rendah. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikali dengan 100% [14]. Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan variabel kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 73%. dan 27% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Hal lain yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian, suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja [15].

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* (Pearson) yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS versi 25, nilai ( $p$ ) sig  $0,000 < 0,01$  maka hipotesis diterima dan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0.856. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Indomarco Adi Prima cabang Padang dengan arah korelasi pada penelitian ini positif, artinya jika kecerdasan emosional tinggi, maka OCB pada karyawan PT. Indomarco akan tinggi, sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah, maka OCB pada karyawan PT. Indomarco akan rendah.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh peneliti lainnya dimana dari hasil penelitian tersebut didapatkan hipotesis diterima dalam artian terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan OCB pada perawat. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi OCB, atau sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah OCB [15]. Sehingga mendukung hasil penelitian ini karena saling memberikan kontribusi satu sama lainnya dengan hasil yang didapatkan

sebelumnya dengan hasil yang didapatkan pada penelitian ini.

Setiap individu membutuhkan kecerdasan emosional, karena kondisi emosional yang dimiliki individu dapat mempengaruhi pikiran, ucapan, dan perilaku, termasuk perilaku dalam bekerja. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu memahami keadaan emosinya dan bagaimana mengekspresikan emosinya dengan tepat, sehingga dapat mengendalikan emosinya dan memberi banyak manfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Namun, pada kenyataannya, tidak jarang orang yang cerdas secara akademis tetapi kurang memiliki kecerdasan emosional menemui kegagalan dalam meraih kesuksesan di tempat kerja [16].

Karakteristik karyawan dengan OCB tinggi antara lain, mampu membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya sendiri, menghindari konflik yang tidak perlu, membantu rekan kerja, melakukan lebih banyak pekerjaan di luar lingkup tanggung jawabnya, dan memiliki toleransi yang lebih tinggi. Sebaliknya, karakteristik OCB yang rendah yaitu kurangnya toleransi terhadap pekerjaan, rendahnya kemauan membantu rekan kerja yang membutuhkan, dan rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan [17]. Dalam penelitian ini juga didapati besarnya sumbangan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 73% dan 27% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. OCB seseorang dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah kepribadian, suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja [15].

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian yaitu, terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT.Indomarco Cabang padang di departemen *warehouse* dan arah korelasi pada penelitian ini positif dan signifikan, artinya jika kecerdasan emosional tinggi, maka OCB pada karyawan PT. Indomarco akan tinggi, sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah, maka OCB pada karyawan PT.Indomarco akan rendah. Karyawan yang dapat mengenali dan mengelola perasaan diri sendiri dan orang lain, karyawan tersebut akan memiliki perilaku organisasi yang baik. Besarnya sumbangan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 73%. Diharapkan pada peneliti selanjutnya, dapat lebih memperkaya kajian mengenai hal ini, dan dapat menggunakan aspek yang lainnya, sehingga dapat menambah wawasan bagi yang ingin

mengadakan penelitian lanjutan. Karena kajian mengenai kecerdasan emosi dan *organizational citizenship behavior* merupakan kajian yang banyak dibutuhkan oleh banyak pihak, terutama perusahaan.

#### Daftar Rujukan

- [1] Rodiyah, I. (2020). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Msdm-Sp). <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-70-4>.
- [2] Wahyuni, R. (2020). Refleksi: Pendekatan Untuk Meningkatkan Profesional dalam Praktik Mengajar. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 185–192. <https://doi.org/10.24967/psn.v1i1.822>.
- [3] AA, A. L. (2018). Metode Penelitian Psikologi. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2b4jq>.
- [4] Damara, G., & Aviani, Y. I. (2020). Hubungan Kelekatan Dengan Kecerdasan Emosi pada Siswa SMA Kelekatan dan Kecerdasan Emosi pada Siswa Sekolah Menengah Atas. *Proyeksi*, 15(2), 151. <https://doi.org/10.30659/jp.15.2.151-160>.
- [5] Pasek, N. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual pada Pemahaman Akuntansi dengan Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.23887/jia.v1i1.9175>.
- [6] Yap, E., Tham, P., Hamidon, N., & Husna Zulkifli, N. (2020). Kecerdasan Emosi. <https://doi.org/10.55846/9789675492068>.
- [7] Barlian, B., & Maolani, L. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dan Implikasinya terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 4(1), 32–48. <https://doi.org/10.36423/jumper.v4i1.958>.
- [8] Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>.
- [9] Prasetyaningsih, S., & Astuti, S. (2022). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 282–296. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.96>.
- [10] Organizational Culture and Work Environment: Its Effect on Teachers Organizational Citizenship Behavior (OCB). (2017). *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 6(12), 1517–1521. <https://doi.org/10.21275/art20178986>.
- [11] Unir, M. (2021). Monograf Organizational Citizenship Behavior (Ocb) terhadap Kinerja Perawat. <https://doi.org/10.31237/osf.io/5zcs4>.
- [12] Rafacz, S. D. (2019). Review of Organizational Behavior Management: The Essentials, edited by Byron Wine and Joshua K. Pritchard. *Perspectives on Behavior Science*, 42(4), 987–997. <https://doi.org/10.1007/s40614-019-00236-9>.
- [13] Ramdani, J., Darul, A., & Irawan, D. E. (2017). Analisis statistik multivariat pada batuan beku, sedimen, dan metamorf dengan Metode Principal Component Analysis. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jw9h5>.
- [14] irman, F.-. (2018). Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [15] Nugroho, Y. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i2.532>.

- [16] Hanana, N. F. (2019). Pengaruh Self-Esteem dan Kecerdasan Emosi Terhadap Perilaku Prososial. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i1.11011>.
- [17] Syaroh Amaliyah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual, Penilaian Kinerja Khusus, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Edunity : Kajian Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 1(01), 9–17. <https://doi.org/10.57096/edunity.v1i01.5>.