
KECERDASAN EMOSI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI KANTOR UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON

Oleh:

Jennifer Christine Brand¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Universitas Kristen Satya Wacana Fakultas Psikologi Salatiga

email : -

Article History:

Received: 13-06-2023

Revised: 25-06-2023

Accepted: 14-07-2023

Keywords:

Employees, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior

Abstract: *The purpose of this study was to determine the relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior among employees at Pattimura University, Ambon. The participants in this study were 41 employees at the Ambon Pattimura University Office through engineering Saturation Sampling. The data collection method uses the Google Form, where there are 28 items of Emotional Intelligence and 30 items of OCB. The Emotional Intelligence variable is measured using the five dimensions of Goleman (2000), namely; know one's emotions, manage emotions, self-motivation, empathy and build relationships. Meanwhile, the OCB variable is measured using the five dimensions of Organ (1988), namely; altruism, civic virtue, sportsmanship, dan conscientiousness. From the results of this study it was stated that there was a significant positive relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior. In other words, the higher the emotional intelligence, the higher the employee's OCB. Conversely, the lower the Emotional Intelligence, the lower the employee's OCB.*

PENDAHULUAN

Berbagai upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19, pemerintah menerapkan kebijakan social distancing (pembatasan jarak sosial) dan berupaya untuk melakukan lockdown (karantina wilayah). Akibat dari kebijakan pemerintah tersebut, terjadi penurunan yang sangat drastis berbagai sektor di Indonesia. Penurunan ini diakibatkan oleh diliburkannya segala aktivitas masyarakat, mulai dari aktivitas pendidikan hingga aktivitas perdagangan yang melibatkan kontak fisik dengan setiap pihak yang terlibat (Hertina et al., 2021). Meskipun dihadapkan pada ketidakpastian dan tren perlambatan ekonomi global, pemulihan ekonomi nasional semakin menguat pada triwulan I-2022. Pada triwulan tersebut, berkat partisipasi masyarakat dalam program vaksinasi dan tingkat penyebaran Covid-19 yang terkendali, aktivitas mudik dapat berjalan dengan lancar. Mobilitas yang meningkat pada triwulan I ini juga diindikasikan dari pertumbuhan bisnis yang bertumbuh pesat pada periode tersebut (Bappenas, 2022). Pertumbuhan bisnis yang semakin pesat setelah memasuki new normal tidak terlepas dari permasalahan perusahaan

di dalam manajemen di kantor Universitas Pattimura, Ambon. Apabila salah satu bagian dari kegiatan tersebut bermasalah maka akan mengakibatkan terjadinya kekacauan dan kerugian bagi perusahaan, dengan demikian para pegawai diharapkan untuk lebih produktif dalam bekerja (Noviana, 2022). Perilaku kerja saling mendukung dan membantu yang biasa disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diantara para pegawai serta kedisiplinan dalam bekerja hal penting dilakukan. Hal ini menjadi ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian di kantor Universitas Pattimura Ambon.

Terkait dengan OCB, menurut Wiwik Sumiyarsih, Endah Mujiasih dan Jati Ariati (2012) OCB dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan organisasi maka dari itu karyawan diharapkan dapat menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Selain itu juga hal ini didukung dengan hasil peneilian Bherti Silawati Fiftyana dan Dian Ratna Sawitri (2018) terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosi dengan OCB pada guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditampilkan guru dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* semakin rendah. Guru yang mampu mengenali emosinya dan mampu mengekspresikan emosinya dengan tepat dapat menghindari banyak masalah dalam hubungannya dengan rekan kerja dan siswa. Kondisi ini membuat guru memiliki energi yang lebih positif, dan lebih fokus dalam pemenuhan tugas pekerjaannya. Ada ungkapan yang mengatakan bahwa kinerja penting diteliti karena dapat digunakan sebagai pencapaian hasil seorang individu sesuai dengan kewajibannya. Ungkapan tersebut sejalan dengan hasil temuan Grahandika (2021) menjelaskan bahwa kinerja sebagai pencapaian yang dihasilkan dari seseorang yang telah menyelesaikan kewajiban yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesunghan dan waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian Siahaan & Hikmah (2022) yang menyebutkan kinerja karyawan dapat diartikan berupa output yang dihasilkan dari setiap proses pekerjaan tahap demi tahap yang berefek pada pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Sedangkan penelitian Firza, dkk (2019) menjelaskan tentang variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebagai pegawai salah satu Bank tersebut.

Ada beberapa dampak kinerja secara positif maupun negatif yang dijelaskan melalui hasil penelitian. Hasil penelitian yang dimaksud adalah dilakukan oleh Dolonseda & Watung (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja memiliki dampak positif tentunya diharapkan oleh seluruh perusahaan dimana tujuan utama menjadikan perusahaan maju dan tumbuh pesat yang mampu bersaing. Individu yang memiliki kinerja berdampak terhadap lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan pada penelitian Masriah & Yoni (2020) menjelaskan dampak buruk dari aktivitas padat pekerja dimana beban kerja yang berlebihan memicu timbulnya *burnout* yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja menurun.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menganalisa terkait *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut penelitian Arina, dkk (2021), OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kecerdasan emosi, budaya dan iklim organisasi, kepuasan kerja, persepsi tentang dukungan organisasional, masa kerja, usia, dan jenis kelamin. Sedangkan pada penelitian Putra (2020) menyebutkan terdapat lima dimensi yang

mempengaruhi OCB yaitu kecerdasan emosi, perilaku, ketelitian, sportivitas, dan partisipasi dalam bekerja. Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan maka kecerdasan emosi menjadi faktor utama yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Dari hal tersebut penulis menganggap penelitian tentang kecerdasan emosi penting dilakukan. Rastogi dan Dhingra (2021) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah karakteristik yang relatif stabil yang menjelaskan bagaimana individu secara spesifik bereaksi terhadap berbagai situasi. Goleman 2002 (dalam Purba, 2017), yang mengatakan bahwa 80% kesuksesan hidup seseorang, termasuk keberhasilan di lingkungan bisnis atau kerja, dipengaruhi oleh kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi 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. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra penelitian yakni mengingat bahwa beberapa karyawan di kantor Universitas Pattimura Ambon cenderung memiliki kecerdasan emosi yang baik, hal tersebut dapat dilihat dimana mereka mampu membantu pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, Penulis menganggap bahwa kesuksesan seseorang dalam bekerja bukan semata-mata didasarkan pada keterampilan dan intelektualitas yang tinggi, tetapi juga didasarkan pada kecerdasan emosi. Contohnya meliputi bantuan terhadap teman kerja untuk meringankan beban kerja, tidak banyak beristirahat, membantu orang lain menyelesaikan tugasnya, melaksanakan tugasnya tanpa diperintah.

Dalam beberapa temuan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan dampak positif bagi karyawan, dimana karyawan akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Penelitian sebelumnya memaparkan bahwa kecerdasan emosi melalui kepribadian mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Hal ini dikemukakan melalui penelitian Juwita, dkk (2022) menyebutkan kecerdasan emosi termasuk kedalam faktor kepribadian dimana kecerdasan emosi berkaitan dengan pengarah tindakan seseorang dalam kepribadian maupun sosialnya. Emosi merupakan faktor kecerdasan seorang karyawan yang memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan penulis menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dapat terlihat dari pra hasil wawancara yaitu perilaku dalam mengelola emosi dan berempati terhadap orang lain. Kecerdasan emosi yang tinggi adalah orang yang dapat mengenali emosi dan mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan baik dengan orang lain. Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah adalah orang yang egois, kurang dapat berempati dengan orang lain, kurang dapat membina hubungan dengan baik, kurang memiliki semangat atau motivasi (Tarigan & Sitepu, 2020). Namun berbeda dengan hasil penelitian Meniodo (2020) secara negatif dan signifikan kecerdasan emosi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Adapun hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hal ini dapat memunculkan permasalahan-permasalahan personal antara rekan kerja, tidak ada tanggung jawab secara etis, dan tidak efektifnya sebuah organisasi.

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 terdahulu yang dilakukan oleh Grahandika (2021)

meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian di a PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Nganjuk. Penelitian tersebut dilakukan dengan 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). Skala Likert 1-5 digunakan sebagai skala pengukuran pada pengkajian ini. Populasi pada penelitian ini berjumlah 185 karyawan. Rumus slovin dipergunakan dalam penelitian ini sebagai teknik pengambilan sampel dengan tingkat akurasi yaitu 5% ($\alpha = 0.05$) dan 95% tingkat kepercayaan yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan positif kecerdasan emosi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan meningkatnya kecerdasan emosi seorang karyawan dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Secara signifikan positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila OCB pada diri karyawan tinggi. Secara signifikan positif kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan di mana seorang karyawan akan semakin tinggi kinerjanya apabila karyawan tersebut merasa puas. Adapun hasil-hasil penelitian mengenai kecerdasan emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan oleh beberapa peneliti, seperti hasil penelitian yang dilakukan Fiftyana & Sawitri (2018) ada hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosi dengan OCB yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula OCB. Melatih atau memaksimalkan kecerdasan emosi yang dimiliki diharapkan dapat mempertahankan OCB di kalangan para guru. Hal serupa juga dijelaskan oleh Purba (2017) ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan OCB. Selain itu diketahui bahwa variabel kecerdasan emosi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliansyah dkk (2021) mengenai *The Relationship of Emotional Intelligence and Profession of Teachers Attitude Obstacles with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Teachers at Madrasah Tsanawiyah in Banjarmasin* menemukan adanya hubungan antara tingkat kecerdasan emosi dengan OCB Guru di seluruh MTs Banjarmasin. Oleh sebab itu, rumusan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara Kecerdasan Emosi dan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di kantor Universitas Pattimura Ambon.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian saturation sampling. Desain penelitian saturation dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dengan *organizational citizenship behavior*. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Arah yang digunakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif. Peneliti menggunakan penelitian korelasi karena bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variable Kecerdasan Emosi dan OCB.

Populasi penelitian ini adalah 41 karyawan di kantor Universitas Pattimura Ambon.

Penulis dalam pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*saturation sampling*). *Saturation sampling* atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono 2017).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi dan menggunakan dua jenis skala, yaitu skala Kecerdasan Emosi dan skala *Organizational Citizenship Behavior*. Jenis skala yang digunakan ini adalah skala *Likert*, yaitu dengan empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan favorable dan unfavorable, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Skala Kecerdasan Emosi

Pada skala Kecerdasan Emosi terdapat 28 aitem yang diambil berdasarkan lima dimensi Goleman (2000) yaitu; mengenal emosi diri (3 aitem), mengelola emosi (6 aitem), motivasi diri (8 aitem), empati (7 aitem) dan membina hubungan (6 aitem). Hasil uji reliabilitas pada skala Kecerdasan Emosi penulis menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* mendapatkan hasil sebesar 0.885.

Pada uji validitas alat ukur dilakukan untuk melihat *Corrected Item- Total Correlation*, terdapat sebanyak 6 aitem yang dinyatakan gugur karena nilai dibawah >0.3 diantaranya aitem nomor 1,2,3,5,22,28.

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk skala *Organizational Citizenship Behavior* terdapat 30 aitem yang diambil dari lima dimensi oleh Organ (1988) yaitu; *altruism*, (6 aitem), *civic virtue* (6 aitem), *sportsmanship* (6 aitem), *courtesy* (6 aitem) dan *conscientiousness* (6 aitem). Hasil uji reliabilitas yang menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil sebesar 0.924.

Kemudian uji validitas alat ukur digunakan untuk melihat *Corrected Item- Total Correlation* dinyatakan sebanyak 11 aitem yang gugur karena nilai dibawah >0.3 yaitu nomor 2,6,8,11,14,15,16,22,23,24,30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif

a) Kecerdasan Emosi

Tabel 1

No	Kategori	Jumlah partisipan	Presentase
1	Tinggi	28	68.3%
2	Sedang	13	31.7%
3	Rendah	0	0%

Berdasarkan data kategorisasi diatas, menunjukan hasil tingkat Kecerdasan Emosi yang Tinggi sebanyak 68.3%, Sedang sebanyak 31.7% dan Rendah 0% pada karyawan di Universitas tersebut.

b) Organizational Citizenship Behavior

Tabel 2

N o	Kategori	Jumlah Partisipan	Presentase
1	Tinggi	31	75.6%
2	Sedang	10	24.4%
3	Rendah	0	0%

Berdasarkan data kategorisasi diatas, menunjukan hasil tingkat OCB yang Tinggi sebanyak 73.6%, Sedang sebanyak 24.4% dan Rendah 0% pada karyawan di Universitas tersebut.

Hasil Uji Asumsi

Pada saat melakukan analisis data, penulis melakukan uji asumsi yang terbagi menjadi dua yaitu, uji normalitas dan uji linearitas.

a) Uji Normalitas

Tabel 3
One Sample Kolmogorov Smirnov Test

			Kecerdasan Emosi	OCB
N			41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		75.2683	60.1220
	Std. Deviation		6.75657	6.53527
Most Extreme Differences	Absolute		.125	.213
	Positive		.125	.213
	Negative		-.079	-.098
Test Statistic			.125	.213
Asymp. Sig. (2-tailed)			.109 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data diatas hasil uji normalitas yang diperoleh dari uji One- Sample Kolmogorov Smirnov Test. Menunjukan hasil bahwa salah satu variabel memiliki penyebaran yang tidak berdistribusi secara normal $p < 0.05$, dan variabel lainnya berdistribusi secara normal $p > 0.05$. Hasil tersebut didapat menggunakan uji statistik IBM SPSS 25.

b) Uji Linearitas

Tabel 4
ANOVA TABEL

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB Kecerdasan Emosi	Between Groups	(Combined)	1307.774	20	65.389	3.264	.005
		Linearity	959.488	1	959.488	47.901	.000
		Deviation from Linearity	348.286	19	18.331	.915	.575
	Within Groups		400.617	20	20.031		
	Total		1708.390	40			

Berdasarkan hasil data uji Linearitas terdapat hasil bahwa nilai F berbeda dengan nilai deviation from linearity sebesar 0.915 dengan nilai signifikan 0.575 ($p < 0.05$) menunjukkan hasil terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Korelasi

Tabel 5
Correlations

			Kecerdasan Emosi	OCB
Spearman's rho	Kecerdasan Emosi	Correlation Coefficient	1.000	.608**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	41	41
	OCB	Correlation Coefficient	.608**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji data diatas menggunakan Spearman dengan metode analisis data *Non- Parametric Correlation*, menunjukan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0.608$ dengan signifikan 0.000 dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosi dengan OCB pada karyawan Universitas tersebut terdapat hubungan positif yang signifikan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian menggunakan uji korelasi *Spearman's* mendapatkan hasil koefisien korelasi sebesar yaitu $r = 0.608$ $P < 0.3$, hal ini dikarenakan pada uji normalitas salah satu variabel yaitu OCB dinyatakan tidak normal dengan hasil dibawah $p < 0.05$ maka untuk uji korelasi penulis menggunakan uji korelasi *Spearman's*. Hasil penelitian menyatakan adanya Hubungan Positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan kata lain semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin tinggi pula OCB karyawan. Sebaliknya semakin rendah Kecerdasan Emosi, maka semakin rendah pula OCB karyawan. Kemudian dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosi memberi peran terhadap meningkatnya OCB karyawan. Ada beberapa kemungkinan yang dapat menyebabkan hal tersebut. Pertama, sebagian karyawan menganggap bahwa kecerdasan emosi yang mereka miliki dapat digunakan dasar berpijak untuk cenderung peduli dengan sesama dalam bekerja, sehingga membuat mereka dapat meningkatkan OCB. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Korkmaz dan Arpaci (2009) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat individu puas dengan pekerjaan mereka dan menggerakkan dirinya untuk membalas serta berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi dengan berperilaku sukarela melebihi tugasnya atau OCB. Kedua, sebagai karyawan berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai dasar berinteraksi dengan sesamanya sehingga dapat meningkatkan OCB. Ungkapan tersebut didukung oleh temuan Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, dan Hunt (2012) yang mengatakan bahwa saat individu memiliki kecerdasan emosi yang tinggi individu tersebut akan pandai mengetahui dan mengelola emosi diri sendiri dan membaca emosi orang lain, sehingga individu akan tampil lebih baik saat berinteraksi dengan orang lain di situasi kerja maupun kehidupan sehari-hari.

Selain itu, kecerdasan Emosi memberikan sumbangan efektif sebesar 60.8% terhadap OCB. Hasil dari analisis deskriptif, pada variabel kecerdasan emosi terdapat sebanyak 28 karyawan dengan presentase sebesar 68.3% yang termasuk dalam kategori tinggi, kemudian sebanyak 13 karyawan dengan presentase sebesar 31.7% yang termasuk dalam kategori sedang, dan kecerdasan emosi pada kategori rendah tidak ada. Berikut untuk variabel OCB tergolong tinggi karena sebanyak 31 karyawan dengan presentase sebesar 75.6%, sisanya 10 karyawan sebanyak 24.4% untuk kategori sedang dan OCB pada kategori rendah tidak ada.

Berdasarkan hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosi dapat menentukan OCB. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi, akan merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (bahagia, bersemangat, percaya diri, dan aktif) sehingga menunjukkan kecenderungan membantu rekan kerja yang lain, lebih bekerjasama dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja yang lain sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja. Hal ini sejalan dengan Sahafi dkk (2011) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dapat memahami bagaimana emosi terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menjadi penghalang dalam bekerjasama, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai keberhasilan dalam kinerja mereka.

Penelitian lainnya yang dijelaskan oleh Staw dkk 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 memampukan 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 ini termasuk dalam dimensi perilaku OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas terdapat hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kecerdasan emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Universitas Pattimura Ambon. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi, maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

SARAN

Berikut saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian

1. Manajemen Universitas

Pihak Manajemen Universitas diharapkan dapat memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat mengembangkan kecerdasan emosi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan, sehingga diharapkan dapat mencapai peningkatan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka. Hal tersebut dapat dilakukan melalui kerja tim yang lebih intens diantara karyawan, dan melakukan konsultasi rutin dengan pihak atasan di dalam Universitas.

2. Karyawan

Setiap karyawan di Universitas diharapkan dapat menggunakan kesempatan agar dapat mengembangkan kecerdasan emosi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan, sehingga diharapkan dapat mencapai peningkatan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka. Hal tersebut dapat dilakukan melalui konsultasi rutin dengan pihak atasan atau diskusi atau bekerja dalam tim yang lebih solid di dalam Universitas.

3. Peneliti lain

Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menambah variabel yang terkait diantaranya self efficacy, produktivitas kerja, dan tipe kepribadian tertentu. Jika diperlukan ditambah faktor demografi. Jika dimungkinkan perlu adanya penambahan jumlah partisipan yang lebih banyak agar dapat dikembangkan ke seluruh Universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, IK., Mujiati, NW., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- [2] Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288-297.
- [3] 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.
- [4] Firza, Y. M., Musa, H., Joko, A. (2019). The Effect Of Leadership Style, Motivation and Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area. *Journal of RJOAS*, 3(87): 1-16.
- [5] Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosional*. Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Hertina, D., Hendiarto, S., Wijaya, J.H. (2021). Dampak Covid-19 bagi UMKM di Indonesia pada Era New Normal. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana Mengabdikan Untuk Negeri*, 3(2): 110-116.
- [7] Juwita, R., Dewinda, H.R., Fitriany, R. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organisasional Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Psikologi Jambi*, 7(1): 15-25.
- [8] Kementerian PPN/BAPPENAS. (2022). *Perkembangan Ekonomi Indonesia dan Dunia Triwulan I Tahun 2022*. Jakarta: Kedeputan Bidang Ekonomi Vol. 6 No. 1.
- [9] Korkmaz, T., & Arpacı, 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.
- [10] Masriah, I., Yoni. (2020). The Effect Of Locus Of Control, Job Stress, And Turnover Intention On The Performance Of The Employees Of PT. Winnersumbiri Knitting Factory Tangerang Banten. *Journal of Humanis*, 1(1): 1-13.
- [11] Meniado, J.C. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Emotional Intelligence of EFL Teachers in Saudi Arabia: Implications to Teaching Performance and Institutional Effectiveness. *Arab World English Journal (AWEJ)*, 11(4): 3-14.
- [12] Noviana, N.H. (2022). Efektivitas Pembelajaran Pasca Pandemi dalam Pembelajaran Tematik di SDN 71 Kelas III Kota Bengkulu. Skripsi. Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, Fakultas Tarbiyah dan Tadris.
- [13] Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- [14] Purba (2017). Hubungan kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*(OCB) Pada Pegawai Universitas Medan Area.
- [15] Rastogi, M., & Dhingra, D. V. (2021). Measuring The Impact Of Intrinsic And Extrinsic Factors On Job Satisfaction Of Teachers During Covid-19. *Journal of Contemporary*

-
- Issues in Business and Government, 27(2), 5321-5338.
doi:10.47750/cibg.2021.27.02.540.
- [16] Sahafi, E., dkk (2011). The impact of emotional intelligence on citizenship behavior of physicians. *Tehran: Journal of Family and Reproductive Health*, 5 (4), 111-117.
- [17] 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.
- [18] Siahaan, E.J.K., Hikmah. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT
- [19] Federal Internasional Finance Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1): 955-963.
- [20] Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization science*, 5(1), 51-71.
- [21] Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [22] Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal psikologi undip*, 11(1).
- [23] Tarigan, T. P. E., dan Sitepu, E. (2020). Kecerdasan Emosional dalam Mengatasi Tekanan pada Masa Akhir Studi. *Jurnal Teologi Pantekosta*, 3(1): 25-35.
- [24] Yuliansyah, M., dkk (2021). The Relationship of Emotional Intelligence and Profession of Teachers Attitude Obstacles with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Teachers at Madrasah Tsanawiyah in Banjarmasin. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 679-695.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN