

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Empiris Pada CV. Gulon Teknik)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



**Disusun Oleh :
Iswanti
NIM. 16.0101.0157**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Empiris Pada CV. Gulon Teknik)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

Iswanti

NIM. 16.0101.0157

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH ORRGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)**
(Studi Empiris Pada CV.Gulon Teknik)
Dipersiapkan dan disusun oleh:

Iswanti
NPM 16.0101.0157

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 25 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Muhdiyanto, SE., M.Si Pembimbing I Pembimbing II	Tim Penguji Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM Ketua Muhdiyanto, SE., M.Si Sekretaris Nia Kurniati Bachtiar, SE., S.Si., M.Sc Anggota
---	--

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1
Tanggal 08 SEP 2020

Drs. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iswanti
NPM : 16.0101.0157
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Empiris Pada CV. Gulon Teknik)**

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 14 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan

Iswanti

NIM. 16.0101.0157

RIWAYAT HIDUP

Nama : Iswanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 28 Juni 1998
Agama : Islam
Alamat Rumah : Karanganyar, Ngargomulyo, Dukun,
Magelang
Alamat Email : iswanti2323@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Negeri Keningar 1
SMP (2009-2012) : SMP Negeri 1 Dukun
SMA (2012-2015) : SMK Negeri 1 Salam
Perguruan Tinggi (2015-2020) : Universitas Muhammadiyah Magelang
Pengalaman organisasi

- Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), Universitas Muhammadiyah Magelang, sebagai sekretaris umum tahun 2017-2018.
- Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa FEB, Universitas Muhammadiyah Magelang pada tahun 2018-2019.

Magelang, 14 Agustus 2020
Peneliti,

Iswanti
NIM. 16.0101.0157

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.”
(QS.Al.Baqarah:286)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Allah-lah hendaknya kamu berharap.”
(QS.Al Insyirah;6-8)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Empiris Pada CV. Gulon Teknik)”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan dan Wali Studi Kelas 16 C. Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang serta sebagai dosen pembimbing.
4. Mulato Santosa, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.

5. Bapak Edi Ari Rimawanto selaku HRD CV. Gulon Teknik beserta staf dan karyawan lainnya, yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.
6. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
8. Bapak, Ibu, adek dan seluruh keluarga yang tak henti memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk mendukung saya menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Teman-teman dan sahabat yang selalu memberikan dukungan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Magelang, 14 Agustus 2020

Iswanti
NIM. 16.0101.0157

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
1. Manfaat Akademis	6
2. Manfaat Praktis	7
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
A. Telaah teori.....	9
1. Teori Utama	9
2. Kinerja Karyawan	10
3. Kecerdasan Emosional	12
4. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	13
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	15
C. Pengembangan Hipotesis	18
D. Metode Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Populasi Dan Sampel	22
1. Populasi	22
2. Sampel.....	22
B. Data Penelitian	23
1. Jenis Data Dan Sumber Data	23
2. Metode Pengumpulan Data	24
C. Definisi Operasional Dan Metode Pengukuran Variabel.....	24
1. Definisi Operasional Variabel.....	25
2. Metode Pengukuran Variabel.....	26
D. Uji Instrumen Data.....	26
E. Metode Analisis Data.....	27
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	27
2. Uji Hipotesis	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Statistik Deskriptif Profil Responden.....	33

B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	36
C. Uji Instrumen Penelitian	37
D. Uji Model Penelitian	39
E. Analisis Dan Pembahasan	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Keterbatasan penelitian	51
C. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jawaban responden berdasarkan jenis kelamin.....	33
Tabel 4.2 Jawaban responden berdasarkan usia.....	34
Tabel 4.3 Jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir	35
Tabel 4.4 Jawaban responden berdasarkan lama bekerja dan status kepegawaian.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	21
Gambar 3.1 Kurva normal uji F	28
Gambar 3.2 Kurva normal uji t	30
Gambar 4.1 Hasil uji F persamaan 1	40
Gambar 4.2 Hasil uji F persamaan 2	41
Gambar 4.3 Nilai kritis kecerdasan emosional terhadap kinerja.....	42
Gambar 4.4 Nilai kritis OCB terhadap kinerja	43
Gambar 4.5 Nilai kritis kecerdasan emosional terhadap OCB	43
Gambar 4.6 Nilai kritis OCB memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja	45
Gambar 4.7 Model diagram akhir	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Tabulasi pengisian kuesioner	66
Lampiran 3 Statistik deskriptif.....	68
Lampiran 4 Uji Validitas.....	68
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	71
Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda	72
Lampiran 7 Tabel F	74
Lampiran 8 Tabel t.....	76

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi Empiris Pada CV. Gulon Teknik)

Oleh:

Iswanti

16.0101.0157

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Gulon Teknik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. OCB dapat memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

***Kata kunci: Kecerdasan emosional, Organizational Citizenship Behavior,
Kinerja Karyawan.***

BAB I

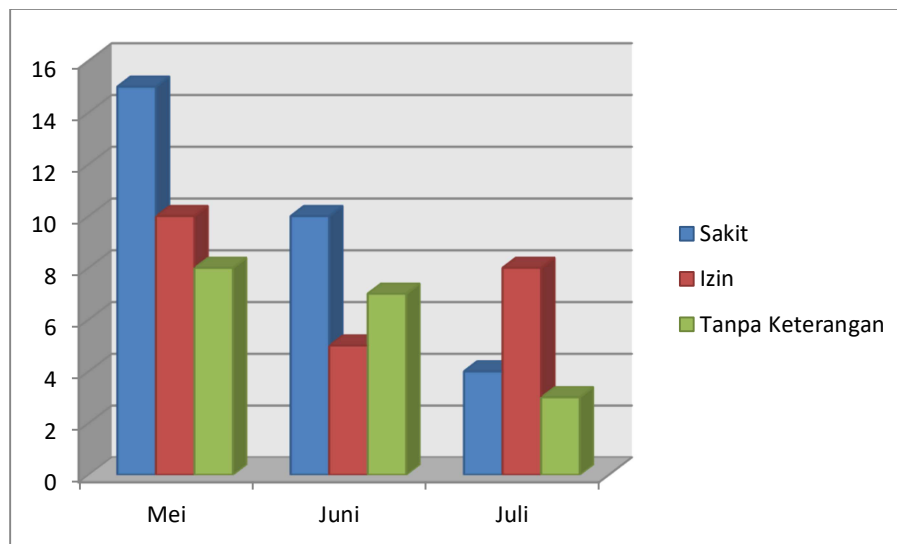
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha memberikan tantangan yang harus dihadapi oleh sebuah perusahaan untuk melakukan penyesuaian dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai penggerak utama segala aktifitas yang ada di perusahaan, oleh karena itu perusahaan wajib untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi yang bagus sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Perusahaan dapat mencapai kesuksesannya ketika kinerja karyawan itu baik, baik secara individu maupun kelompok. Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika (Sinambela, 2016:481). Kinerja mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui seorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan serta usaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami

hambatan yang berat dalam lingkungannya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan mendukung perusahaan dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Kinerja di CV. Gulon Teknik dapat dilihat dari absensi daftar hadir karyawan..Laporan absensi adalah laporan yang berkaitan dengan kehadiran karyawan di perusahaan. Selain mencatat kehadiran karyawan dan kapan karyawan absen bekerja, absensi juga mencatat informasi tentang kerja lembur. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila mereka hadir tepat waktu, jarang izin untuk tidak masuk kerja serta pulang sesuai dengan jam yang ditentukan. Berikut adalah grafik dari absensi daftar hadir karyawan pada CV. Gulon Teknik selama tiga bulan terakhir:



Sumber: data primer diolah, 2020

Grafik 1
Grafik Absensi Karyawan

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada CV. Gulon Teknik mengalami peningkatan hal ini dapat dilihat bahwa selama tiga bulan terakhir ini tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan CV. Gulon Teknik memiliki nilai positif dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan pada peraturan perusahaan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara eksternal seperti komitmen, insentif, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya, namun dalam penelitian ini hanya berfokus pada kecerdasan emosional dan OCB. Hal ini dikarenakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja, akan tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Hal ini didukung oleh penelitian Goleman (2011:9) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbangkan 20% bagi kesuksesan hidup sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa aspek perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Kemampuan yang dimiliki seseorang tidak hanya diukur berdasarkan pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pikiran orang lain mengenai faktor keberhasilan dalam perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo,2011:2). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun

dalam keadaan tertekan, bertindak sesuai etika dan berpegang pada prinsip. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dengan tepat membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Penjelasan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Barza Panzi (2019), Arianti Yuli (2019), Rajak Adnan (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut penelitian Muhammad Rizal Fauzi (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sadeghi et al.(2016) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* ialah suatu perilaku melakukan tugas yang bukan bagian dari tanggungjawab formal dari perusahaan namun tetap dikerjakan untuk meningkatkan kinerja bersama. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang tidak hanya sekedar mengerjakan tugas formal saja namun mampu memberikan kinerja melebihi yang diharapkan. Karyawan yang dapat mengerjakan hal yang lebih di luar tanggung jawab mereka atau dapat dikatakan sebagai perilaku *ekstra-role* merupakan perilaku yang sangat penting yang dapat memberikan manfaat dan juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dengan adanya sikap suka rela saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan tugasnya maka dapat mendukung tercapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi juga lebih mudah dalam mencapai kinerja yang optimal. Perilaku *extra role* yang terdapat pada diri karyawan akan memberikan

dampak yang positif, baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2018) dan Rochmani Yeti (2019) membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku tersebut menjadikan karyawan berkontribusi lebih pada perusahaan, sehingga hasil kerja yang dicapai maksimal. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Isnaini Fanny Zulida (2018) yang menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan riset gap diatas, ditemukan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*. Dengan kata lain bahwa dalam hasil penelitian-penelitian sebelumnya ditemukan hubungan variabel yang tidak konsisten dan menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan, sehingga membuat penulis tertarik untuk meneliti, dan berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* diambil judul : “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai Variabel Mediator (Studi Empiris Pada CV. Gulon Teknik)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* memediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh mediasi hubungan antara *organizational citizenship behavior* pada kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh kecerdasan

emosional terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai mediator. Selain itu juga dapat sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis.

2. Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan perusahaan CV. Gulon Teknik memperoleh manfaat untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan menciptakan kecerdasan emosional yang baik pada karyawan serta meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan sehingga dapat mendukung kesuksesan perusahaan untuk menjadi lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori kinerja, kecerdasan

emosional dan *organizational citizenship behavior* serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional, uji data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

Untuk mendukung pembuatan laporan ini maka perlu dikemukakan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dan ruang lingkup pembahasan sebagai landasan dalam pembuatan laporan ini :

1. Teori Atribusi

Teori Atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans,2005). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan

eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena terdapat berbagai faktor internal yang mempengaruhi perilaku kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan salah satunya yaitu kecerdasan emosional yang dimiliki masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tentu akan mampu mempengaruhi diri sendiri maupun orang lain untuk berperilaku menjadi lebih baik, oleh karena itu teori ini sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu proses untuk mencapai suatu hasil dari apa yang telah dikerjakan seseorang dengan optimal baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sinambela (2016:481) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara

kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

Menurut Bangun (2012:234), indikator dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

a) Jumlah atau kuantitas pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok dijadikan patokan persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda sehingga mau tidak mau menurut karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan tersebut baik pengetahuan, pengalaman, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

b) Kualitas pekerjaan

Karyawan dalam perusahaan dituntut harus dapat memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas. Kualitas merupakan tingkatan suatu kegiatan mendekati sempurna. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan titik dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau hasil produksinya dapat dicapai. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk beberapa jenis pekerjaan

harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

d) Kehadiran

Suatu jenis menurut hadirnya karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

e) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri oleh satu karyawan. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari kemampuan kerja sama dengan rekan kerja lainnya.

3. Kecerdasan emosional

Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berfikir, mampu berempati serta berharap (Goleman, 2012:14). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat mengendalikan diri sendiri, mengontrol diri sendiri sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan membantu kinerja perusahaan lebih lancar.

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behaviour atau perilaku ekstra peran merupakan tindakan yang bersifat ikhlas, bukan merupakan perilaku yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, tindakan individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal, tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward (Fitriastuti, 2013:106). Dimensi yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Organ yaitu :

- a) *Altruisme*: perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi dengan oranglain.
- b) *Conscientiousness*: perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai.
- c) *Civic virtue*: perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi), mengarah pada

tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

- d) *Courtesy*: perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- e) *Sportmanships*: perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai *sportmanship* tinggi akan meningkatkan iklim yang positif di antara pegawai, pegawai akan sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Adapun manfaat dari OCB adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas manajer.
- 3) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi.
- 4) Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 5) Dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan fungsi kelompok.
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

- 7) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa OCB menimbulkan dampak yang positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja organisasi dan menurunkan tingkat turnover, sehingga menjadi penting bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan OCB dikalangan karyawan. Terkait hal tersebut maka sangatlah penting untuk organisasi membuat ketentuan dimulai dari seleksi penerimaan karyawan yang memiliki kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, menganalisis bentuk kepuasan kerja yang diberikan karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional dan OCB karyawan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putra Adi dkk (2020) tentang pengaruh pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh atau sensus. Sampel yang digunakan sebanyak 210 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional

dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo Andi dkk (2019) tentang pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Fatikha Floressya (2019) tentang pengaruh mediasi *organizational citizenship behavior* diantara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 86 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, terdapat

pengaruh mediasi parsial *organizational citizenship behavior* (OCB) diantara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rajak Adnan dkk (2019) tentang pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .
5. Penelitian yang dilakukan oleh Barza Panzi dan Arianti Juli (2019) pengaruh *the effect of emotional intelligence, discipline, safety and occupational health on organizational citizenship behavior (OCB)*. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
6. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah Siti dan Sumardi Rebin (2018) tentang pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana dengan jumlah sampel 80 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan emosional dapat membuat seseorang mampu bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, tidak berlebihan kesenangan, mengatur suasana hati dan mampu mencegah terjadinya stress yang dapat melumpuhkan pikiran. Kemampuan yang dibangun kecerdasan emosional tersebut akan membantu karyawan dalam meminimalisasi hambatan yang dihadapinya terkait dengan pelaksanaan kerja, sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra Adi dkk (2020), Rajak Adnan (2019) dan Widodo (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis, kajian empiris dan logika maka hipotesis yang diajukan sementara pada penelitian ini adalah sebagai berikut

H1.Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan

OCB merupakan perilaku yang tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal, bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, dan merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak

diperintahkan secara formal. OCB dapat digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan karena ketika karyawan dalam suatu organisasi memiliki OCB, maka ia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Perilaku OCB yang baik pada karyawan dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufiqurrohman (2020) dan Putra Adi dkk (2020) menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis, kajian empiris dan logika maka hipotesis yang diajukan sementara pada penelitian ini adalah sebagai berikut

H2.Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Kecerdasan emosional dapat membantu seorang karyawan dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaannya, selain itu dapat pula memotivasi karyawan untuk melakukan perilaku kerja positif yang ekstra secara tulus dan membantu membangun relasi sosial akan meningkatkan kinerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang psikologis yang kondusif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barza Panzi (2019) dan Arianti Juli (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Berdasarkan kajian teoritis, kajian empiris

dan logika maka hipotesis yang diajukan sementara pada penelitian ini adalah sebagai berikut

H3. Kecerdasan emosional Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi OCB

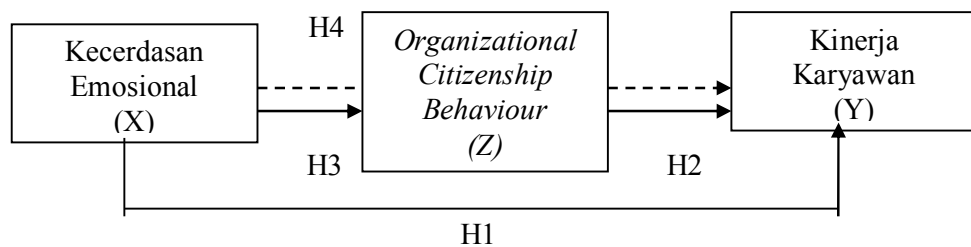
Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan perasaan baik individu maupun orang lain. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dan mudah untuk bergaul dengan lingkungan sekitar. Selain itu kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja baik kinerja individu maupun kelompok, hal ini dikarenakan ketika seseorang menjalin hubungan psikologis yang baik dengan rekan kerjanya maka dapat menjadi penyemangat dalam menyelesaikan tugas. OCB atau biasa dikenal dengan perilaku suka rela dapat yang ada pada perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku ini dapat menciptakan sikap saling membantu antar karyawan yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah jika dilakukan bersama-sama. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra Adi dkk (2020) dan Rochmani Yeti (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB. Berdasarkan kajian teoritis, kajian empiris dan logika maka

hipotesis yang diajukan sementara pada penelitian ini adalah sebagai berikut

H4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memediasi antara Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas diketahui bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan hal ini karena karyawan mampu mengendalikan emosi diri sendiri serta mampu mempengaruhi emosi orang lain, selain itu dengan dimediasi melalui sikap suka rela saling membantu sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan riset gap yang sudah dilakukan, ditemukan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* maka, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar.2.1
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Gulon Teknik yang berjumlah 80 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sejumlah elemen dari populasi target sehingga dengan berdasarkan analisis terhadap sampel yang memiliki karakteristik tertentu akan dapat ditarik kesimpulan umum (generalisasi) terhadap populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dalam penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini kriteria responden yang diambil yaitu karyawan tetap CV Gulon Teknik yang sudah bekerja minimal 2 tahun hal ini karena karyawan tersebut sudah memahami pekerjaannya serta sudah terjalin hubungan emosional ataupun keakraban dengan karyawan lain.

B. Data Penelitian

1. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

1) Data Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden tanpa adanya perantara. Data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner yang berkaitan dengan penelitian ini (pada karyawan CV. Gulon Teknik).

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya profil perusahaan dan data karyawan. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer.

b. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pernyataan atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pernyataan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu: kinerja karyawan, kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan melakukan kuesioner kepada karyawan CV.Gulon Teknik. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Data sekunder dalam penelitian ini yang digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer adalah data karyawan, profil perusahaan yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu dalam penelitian ini di CV.Gulon Teknik.

C. Definisi Operasional Dan Metode Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja merupakan suatu dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan baik dari kualitas dan kuantitas yang telah dilaksanakan karyawan dan didasarkan pada tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggungjawab

b. Kecerdasan Emosional (KE)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan mencegah agar stres tidak melumpuhkan pikiran, serta berempati dan berdo'a. Goleman (2015:58) mengungkapkan lima indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Pengaturan diri
- 3) Motivasi
- 4) Empati
- 5) Ketrampilan sosial

c. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela tanpa adanya pamrih untuk memperoleh imbalan, seperti selalu hadir tepat waktu, saling menolong rekan kerjanya yang sedang kesulitan. Ambarwati (2018) mengungkapkan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dapat diukur dengan lima indikator yaitu:

- 1) *Altruism*
- 2) *Conscientiousness*
- 3) *Civic Virtue*
- 4) *Courtesy*

5) *Sportmanship*

2. Metode Pengukuran Variabel

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat ordinal dan diberi nilai atau skor yang berbeda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan memberi tanda (✓) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5
- 2) Setuju (S) dengan nilai skor 4
- 3) Netral (N) dengan nilai skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1

D. Uji Instrumen Data

Dengan menggunakan instrumen data uji validitas dan uji reliabilitas, diharapkan hasil penelitian yang dilakukan dapat menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi *Pearson*. Signifikansi Korelasi *Pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2016:53).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner yang reliabel apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 0,7 maka kuesioner tersebut reliabel (Ghozali, 2013:53).

E. Metode Analisis Data

Metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis penelitian ini menggunakan Analisis linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$KK = \alpha_1 + \beta_1 KE + \beta_2 OCB + e$$

$$OCB = \alpha_2 + \beta_3 KE + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

KE = Kecerdasan Emosional

OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

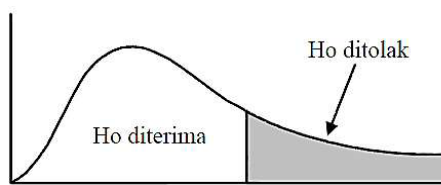
β = Koefisien

e = Standar Error

2. Uji Hipotesis

a. Uji F (*Goodness of fit*)

Menurut Ghozali(2016:96) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*), pada penelitian ini lebih difokuskan untuk menguji *goodness of the model* (baik dan buruknya model). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 k - 1$ dan $df_2 n - k$.



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

Tingkat signifikansi yang dilakukan dengan uji F dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, , bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun kriteria pengujian hipotesis *uji goodness of fit* adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (model penelitian cocok atau fit).
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (model penelitian tidak cocok atau tidak fit).

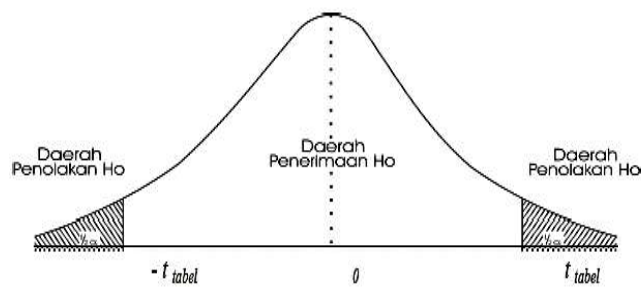
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghozali (2016: 95), nilai R^2 yang kecil bahwa kemampuan

variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 99).



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji t

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan df n-k.

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria pengujian:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

d. Uji pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak, diuji dengan *sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali,2013). Uji Sobel menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel mediasi (Y1). Cara perhitungan pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dengan mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur Y1 – Y2 (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa menghubungkan Y1, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah menghubungkan Y1. Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test).

Rumus uji sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan:

Sab: Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1)

b : Jalur variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2)

sa : Standar eror koefisien a

sb : Standar eror koefisien b

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan di CV. Gulon Teknik memberikan contoh yang baik dan bertindak sebagai role model yang positif bagi karyawan, sehingga karyawan dalam melaksanakan tugas di dalam maupun diluar kantor pada saat melayani masyarakat mendapatkan hasil yang maksimal dan meningkatkan kinerja..
2. Variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Gulon Teknik memiliki sikap *extra role* yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.
3. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh perusahaan CV. Gulon Teknik telah terlaksana dengan baik, sehingga antar karyawan sudah terjalin keakraban dan sikap sukarela membantu karyawan yang kesulitan menyelesaikan tugas.

4. Variabel OCB dapat memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi/baik, akan lebih mudah menanamkan perilaku *organizational citizenship behavior* saat melakukan pekerjaan. Sehingga dengan memiliki perilaku positif tersebut, setiap karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya secara individu maupun kelompok.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Keterbatasan sumber referensi dan penelitian ini hanya mengambil satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional.
2. Studi empiris ini hanya dilakukan pada karyawan CV. Gulon Teknik sehingga belum bisa mencerminkan sebagai hasil penelitian kinerja karyawan pada umumnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diajukan, yaitu :

1. Kecerdasan emosional dan sikap OCB yang dimiliki karyawan di CV. Gulon Teknik sudah baik, sehingga pihak perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan yang sudah diterapkan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian tentang kepuasan kerja, yang menggunakan subyek dan obyek lain, dengan menambahkan variabel lain, misalnya motivasi kerja prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Chrisna. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah). *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Angraini, D. N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar). *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fitriastuti, Triana. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen (JDM) , Vol 4, (2), h: 103-114
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, ed.). Semarang.
- Goleman, D. 2012. *Emotional Intelligence (Terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2015) *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Cetakan Kedua Puluh. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama.
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61(3), pp.100-108.
- Kaori, Res Mineke Kin dkk (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pelayanan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT PLN (Persero) Area Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa. Jember
- Kristianingsih, T.P. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Pegawai Denga Ambigitas Peran Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Unit Rawat Jalan dan Rawat Inap Rumah SakitvUmum Daerah Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.Semarang

- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. 10th Ed. McGraw-Hill. New York.
Terjemahan V.A. Yuwono, S. Purwanti, A. Prabawati, dan W. Rosari.
2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurnaningsih, S. dan Wahyono. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Dharma Brebes). *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 6(2).
- Putri, Yumna Dalian dan Utami, Hamidah Nayati. 2017. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 46(1): 27-34.
- Sadhegi *et al.* 2016. *The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance* (case study: Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province). *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 14 No. 3: 317-324.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suzana, Ana. 2017. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja karyawan (Studi di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. Vol. XIX. No. 1
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 1 No. 4: 782-790.
- Titisari. Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.