

**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

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**DEVI NUR ANGGRAINI
NIM : 12.22.11.025**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2017**

**PENGARUH KECEFRDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA
PT. SARIWARNA ASLI UNIT 1 KARANGANYAR)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

Devi Nur Angrami
NIM : 12.22.11.025

Surakarta, 03 Januari 2017

Disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing Skripsi



Fitri Wulandari, SE., M.Si
NIP. 197211091999032002

ii

REKAMATI DAN KEMERIAHAN...
KEMERIAHAN DAN KEMERIAHAN...
(KEMERIAHAN DAN KEMERIAHAN...)

SUKSES!

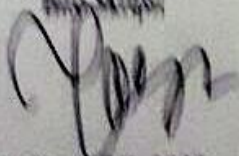
Universitas
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jalan...
Surabaya, 03 Januari 2017

Yah

EXX Nur Anamati
NIM 12.22.11.035

Surabaya, 03 Januari 2017

Ditandatangani dan Disahkan Oleh
Bina Skripsi



Bina Skripsi, S.E., M.M.
NIP. 19700406 2011031 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : DEVI NUR ANGGRAINI
NIM : 12.22.11.025
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "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)".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 03 Januari 2017



Devi Nur Anggraini

Fitri Wulandari, SE., M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdri : Devi Nur Anggraini

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Devi Nur Anggraini NIM : 12.22.11.025 yang berjudul :

"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)"


Sudah dapat dimunaqasyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasyahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 03 Januari 2017
Dosen Pembimbing Skripsi


Fitri Wulandari, SE., M.Si
NIP : 19721109 199903 2 002

PENGESAHAN

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)

Oleh :

DEVI NUR ANGGRAINI
NIM. 12.22.1.1.025

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Kamis Tanggal 26 Januari 2017 / 27 Rabiul Akhir 1438 H dan dinyatakan telah
memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang):

Drs. Basuki Rahardjo, M.S.
NIP. 19530526 198103 1 001

Penguji II:

Rina Hastuti, SE., MM
NIP. 19840403 201403 2 003

Penguji III:

H. Dwi Condrio Triono, S.P., M.Ag. Ph.D
NIP. 19670208 200003 1 001



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta



Drs. H. Sri Walyoto, MM., Ph.D
NIP : 19561011 198303 1 002

MOTTO

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”.
(Aristoteles)

“Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan”.
(Al-Mujadillah :11)

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”.
(HR.Thabrani)

“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha”.
(Penulis)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk:

Bapak Suyadi dan Ibu Sunarmi tercinta,

Ibu Anik Lestari (Alm) semoga beliau bangga dengan perjuangan anaknya,

Adikku Juni Nur Ikhsan dan Rahayu Ratri Febriana tersayang,

Sahabat-sahabatku MBS A

Teman-teman yang mengenalku,

Terimakasih ...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “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 ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. H. Mudofir, S.Ag.,M.Pd., Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph.D, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Datien Eriska Utami, S.E., M.Si., Ketua Jurusan Manajemen Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph.D, Dosen Pembimbing Akademik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Fitri Wulandari, SE, M.Si., Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.

7. Kepala Personalia PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di PT tersebut.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Bapak Suyadi dan Ibu Sunarmi yang selalu mendo'akan dan memberi semangat dalam setiap langkah hidupku, terima kasih. *Jazakumullah khoir* atas do'a, cinta, dan pengorbanan yang tidak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tidak akan pernah kulupakan. Dan Ibu Anik Lestari (Alm) terimakasih sudah merawatku waktu kecil hingga sekarang aku tumbuh jadi wanita yang mandiri dan dewasa kasih sayangmu tidak akan pernah kulupakan.
10. Adikku Juni Nur Ikhsan dan Rahayu Ratri Febriana yang telah memberiku dukungan semangat dalam terselesainya penyusunan skripsi.
11. Sahabat-sahabatku dan teman-teman MBS A angkatan 2012 yang telah memberikan do'a, bantuannya, keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta sampai selesai.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Surakarta, 03 Januari 2017

Penulis

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the influence of emotional intelligence, affective commitment, and organizational citizenship behavior as the intervening variable toward job performance (study case in PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar. The population of this study was all employees of PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar.

The technique of taking sample was purposive sampling from 200 respondent. The endogenous variables is job performance. The exogenous variable are emotional intelligence, affective commitment, and organizational citizenship behavior as the intervening variable. The method used is quantitative research method. For the method of data analysis using Structural Equation Modelling (SEM) with IBM Statistic Amos version 21.0

The result of this study showed that 1) emotional intelligence has no significant toward organizational citizenship behavior (ocb); 2) affective commitment has significant effect toward organizational citizenship behavior (ocb); 3) emotional intelligence has significant effect toward job performance; 4) affective commitment has significant effect toward job performance; 5) organizational citizenship behavior (ocb) has significant effect toward job performance

The most dominant effect is affective commitment toward organizational citizenship behavior (ocb), based on Critical Ratio (Ttest) 4.176 with probability as much as $0,000 < 0,05$ (significancy level 5%).

Keywords: emotional intelligence, affective commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan job performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) sebagai variabel intervening (studi kasus PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar. Sampel penelitian ini adalah 200 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. Variabel penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu independen, intervening dan dependen. Data diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program *Analysis of Moment Structural* (AMOS) *version 20.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tidak ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb); 2) Ada pengaruh signifikan variabel komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb); 3) Ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan; 4) Ada pengaruh signifikan variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan; 5) Ada pengaruh signifikan variabel *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kinerja karyawan.

Komitmen afektif berpengaruh paling besar pada *organizational citizenship behavior* (ocb), karena dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai C.R (thitung) 4.176 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,000 < 0,05$ (level signifikansi 5%).

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN BIRO SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSYAH.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9

1.7	Jadwal Penelitian	9
1.8	Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI		
2.1	Kajian Teori.....	11
2.1.1	Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2	Kinerja Dalam Prespektif Islam	14
2.2	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	15
2.2.1	<i>Altruism</i> (Perilaku Menolong).....	18
2.2.2	<i>Courtesy</i> (Menjaga Hubungan Baik)	19
2.2.3	<i>Civic Virtue</i> (Perilaku Bijaksana).....	20
2.2.4	<i>Conscientiousness</i> (Kehati-hatian/Kesadaran)	21
2.2.5	<i>Sportmanship</i> (Perilaku yang Sportif).....	22
2.3.2	Perilaku Dalam Prespektif Islam	22
2.3	Kecerdasan Emosional	23
2.3.1	Dimensi Kecerdasan Emosional	26
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	28
2.3.3	Kecerdasan Dalam Prespektif Islam.....	29
2.4	Komitmen Afektif	30
2.4.1	Komitmen Dalam Prespektif Islam	31
2.5	Hasil Penelitian yang Relevan.....	32
2.6	Kerangka Berfikir	34
2.7	Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian	37
3.2 Jenis Penelitian	37
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	37
3.4 Data dan Sumber Data	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Variabel Penelitian	40
3.7 Definisi Operasional Variabel	40
3.8 Uji Instrumen Penelitian	44
3.9 Teknik Analisis Data	45

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar	52
4.1.2 Profil PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar	54
4.1.3 Visi dan Misi PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar	54
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar.....	55
4.2 Pengujian Instrumen dan Hasil Analisis Data	55
4.2.1 Hasil Analisis Data Uji Karakteristik Responden	55
4.2.2 Uji Kecukupan Sampel dan Asumsi SEM.....	59
1. Hasil Analisis Data Uji Normalitas	59
2. Hasil Analisis Data Uji Outlier	60

4.2.3 Analisis Konfirmatori Faktor atau CFA	62
4.2.4 Uji Validitas Konvergen	62
4.2.5 Uji Reliabilitas Konstruk	65
4.2.6 Penilaian Model Fit	66
4.2.7 Modifikasi Model	68
4.3 Uji Hipotesis	69
4.3.1 Analisis Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect	71
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data	73
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Keterbatasan Penelitian	79
5.3 Saran-Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Data Personalia Keluar Masuk Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar.....	4
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 : Indeks Validitas Instrumen	46
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	57
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	58
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.6 : Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.7 : Hasil Uji Outlier	61
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif	64
Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	64
Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	65
Tabel 4.12 : Hasil Uji Reliabilitas Konstruk	66
Tabel 4.13 : Hasil Penilaian <i>Goodness of Fit Test</i>	67
Tabel 4.14 : Hasil Model Setelah Modifikasi	69
Tabel 4.15 : Hasil Uji Hipotesis	70
Tabel 4.16 : Hasil Analisis <i>Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect</i> .	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2: Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4.1: Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2: Model Penelitian Sebelum Modifikasi	67
Gambar 4.3: Model Penelitian Setelah Modifikasi	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian.....	88
Lampiran 2	: Surat Keterangan Telah Riset	89
Lampiran 3	: Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 4	: Data Kuesioner.....	93
Lampiran 5	: Deskripsi Responden	113
Lampiran 6	: Hasil Uji Output Amos. 20	115
Lampiran 7	: Biodata Penulis	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun terakhir ini banyak fungsi sumber daya manusia yang berperan melalui visi, strategi, struktur, proses dan sistem baru dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Studi perilaku keorganisasian, mengemukakan ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ketiga tersebut di pelajari pengaruhnya pada organisasi dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan efektifitas dalam suatu organisasi.

Dinamika kerja organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*). keadaan ini terjadi karena tidak semua orang mampu bekerja sendiri tetapi membutuhkan kerjasama tim demi kemajuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim (Purba dan Ali, 2004).

Menurut Boyatzis dan Ron (2001), menunjukkan bahwa menemukan sumber daya manusia yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah karena yang dibutuhkan bukan hanya seseorang yang berpendidikan lebih baik atau orang yang berbakat saja. Salah satu tujuan yang ingin dicapai organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan, karena meningkatkan kinerja karyawan akan menunjukkan peningkatan kinerja organisasi. Martin (2000), mengatakan bahwa salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang mendukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawan, fakta tersebut menuntut karyawan untuk selalu menampilkan *output* optimal, dimana baik buruknya kinerja karyawan akan mempengaruhi pendapatan perusahaan secara menyeluruh (Trihandini, 2005).

Perubahan yang dilakukan terus menerus dalam organisasi akan menimbulkan dua tipe permasalahan yaitu makin berkurangnya pekerja rutin dan para pekerja sering menolak adanya perubahan (Ranupandojo dan Suad, 1980). Hal ini menyebabkan banyak muncul perilaku-perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif salah satunya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), OCB merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati, dimana didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan juga dapat didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal yang diberikan oleh perusahaan (Triyanto dan Elisabeth, 2009).

Organ (1990), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak dapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Markoczy dan Xin (2002), karyawan yang baik cenderung melakukan perilaku OCB ini, organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawan, karena dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran

formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi, jika dilihat lebih jauh maka OCB merupakan faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Neami dan Shokron(2004) menyatakan OCB merupakan perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya,akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi terutama apabila diterapkan pada instansi maupun perusahaan. Sedangkan menurut Aldag dan Resckhe (1997), mengatakan perilaku ini merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruksi dan membantu.

Pentingnya OCB dapat dimiliki oleh setiap karyawan, agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan lebih efektif, sebab seorang karyawan yang OCB nya tinggi akan bersedia membantu rekan-rekan kerjanya yang sedang menemui kesulitan maupun bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya demi tujuan perusahaan, namun apabila OCB rendah maka seorang karyawan tidak akan peduli dengan kesulitan rekan kerjanya dan tidak bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya. Dengan demikian suatu perusahaan akan sangat mengharapkan perilaku kewargaan ini muncul di kalangan karyawan.

Namun pada kenyataannya tidak semua organisasi berisi sepenuhnya dengan karyawan yang mempunyai OCB tinggi. Seperti yang terjadi di PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar, bahwa dari hasil observasi yang telah dilakukan ada karyawan yang melihat sampah berserakan tidak bersedia membuang sampah tersebut pada tempatnya dan hanya melihat karyawan tersebut menunggu karyawan lain yang bertugas membersihkan. Kemudian masalah selanjutnya adalah ketika karyawan sedang mendorong gulungan kain individu tanpa bantuan karyawan lain namun karyawan lainnya tidak mau membantu mendorong gulungan kain tersebut.

Hal itu menggambarkan bahwa beberapa karyawan memiliki empati yang kurang terhadap rekan kerja lain dan kurangnya kesadaran terhadap lingkungan sekitar. Kemudian

masih terdapat kurangnya ketrampilan sosial mengingat kurangnya komunikasi atasan dan bawahan, serta kurangnya intensitas untuk berinteraksi terhadap bawahan. Di samping itu beberapa karyawan kurang loyal terhadap perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data yang telah dirangkum dalam satu tahun terakhir:

Tabel 1.1
Data Personalia Keluar Masuk Karyawan PT Sari Warna Asli Unit 1

Bulan	jan	Feb	Mar	apr	mei	juni	juli	agust	sept	okt	Nov
Masuk	17	1	29	8	20	6	12	15	6	16	10
Keluar	8	7	5	9	26	4	12	10	7	8	14

Sumber: Data Observasi PT Sari Warna Asli Unit 1, 2016

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar dari bulan januari mengalami fluktuasi hingga bulan agustun, kemudian 3 bulan terakhir terhitung bulan sepetember hingga november jumlah karyawan yang keluar meningkat, dari 7 orang, lalu 8 orang dan 14 orang.

Melihat fenomena tersebut selain memiliki perilaku OCB seorang karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, karena keberadaannya dianggap berdampak langsung pada kinerja individu dan organisasi. Menurut Patton (1998:122), menyatakan bahwa karena hanya individu yang memiliki kecerdasan emosional yang akan mampu menghadapi tantangan dan bahkan menjadikannya produktif, lebih optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan didalam dunia kerja. Berikut adalah data mengenai kinerja karyawan devisi produksi PT Sari Warna Asli 1 selama 5 bulan dalam memproduksi kain:

Tabel 1.2
Data Produksi PT Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar

	Target (%)	Agustus (%)	September (%)	Oktober (%)	November (%)	Desember (%)
Produksi I	88	90	91	89	86	89
Produksi II	90	90	90	89	89	91
Produksi III	87	91	91	88	86	90

Sumber: Laporan Data Produksi PT Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar, 2016

Berdasarkan data di atas, output merupakan salah satu faktor mengenai kualitas kinerja karyawan. Dapat dilihat dalam tabel 1.2 bahwa pada produksi 1 setiap bulannya memiliki target sebesar 88%, selama 5 bulan terakhir terlihat bahwa pada bulan Agustus hingga Oktober telah mencapai target yang diharapkan sebesar 88% tetapi pada bulan berikutnya yakni bulan November hanya sebesar 86% kemudian pada bulan berikutnya meningkat menjadi 89%. Begitu juga yang terjadi pada Produksi II. Pada bulan Oktober hingga November produksi tidak dapat mencapai target yang diharapkan yakni sebesar 90% yakni 89% pada bulan Oktober dan November. Produksi III pada bulan November juga mengalami penurunan dari target yang diharapkan sebesar 86%. Ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan Produksi 1, II maupun III mengalami fluktuasi.

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, akan menjelma menjadi pribadi yang memiliki kadar ketaatan dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mampu mengendalikan dan mengelola emosinya, serta mampu menjalin kehidupan sosial yang harmonis dengan sesama karyawan, masyarakat lingkungan kerja serta masyarakat dimana mereka tinggal, mampu mengelola diri sendiri, memiliki inisiatif, optimisme, mampu mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi (Boyatzis, 2001).

Dari penelitian Goleman (2001), membuktikan bahwa kecerdasan emosional (EQ) yang dicerminkan oleh kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (*mood*), berempati serta kemampuan bekerja sama, menyumbang 80% bagi kesuksesan seseorang pada tempat ia bekerja. Selain itu karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, dia akan memiliki sikap komitmen pada organisasi tersebut.

Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen menurut Meyer, Allen dan Smith (1993), yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat

pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades et al., 2001).

Maka dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar memiliki sikap OCB dan dapat meningkatkan kinerja dengan optimal. Dengan demikian penelitian mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang melihat lingkungan yang kotor tidak bersedia membuang sampah pada tempatnya dan hanya melihat karyawan tersebut menunggu karyawan lain yang bertugas membersihkannya.
2. Adanya karyawan yang sedang mendorong gulungan kain individu tanpa bantuan karyawan lain namun karyawan lainnya tidak mau membantu mendorong gulungan kain tersebut.
3. Kurangnya ketrampilan sosial mengingat kurangnya komunikasi atasan dan bawahan, serta kurangnya intensitas untuk berinteraksi terhadap bawahan.
4. Adanya karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan dibuktikan dengan data yang fluktuatif.
5. Kurangnya kualitas kinerja karyawan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target-target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Terkait dengan luasnya lingkup, permasalahan dan waktu serta keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan, maka penelitian dibatasi pada :

1. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 sebanyak 200 yaitu bagian produksi dan operasi.
2. Penelitian ini dibatasi dengan variabel penelitian dan analisis pengujian tingkat pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) sebagai variabel intervening.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan. Kegunaan penelitian ini berupa kegunaan secara praktis dan secara teoritis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan dan konsep baru dalam penerapan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dan diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai informasi bagi perusahaan yang bersangkutan.

2. Bagi Pengembangan Keilmuan

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional, komitmen afektif, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bagian produksi PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

1.7. Jadwal Rencana Penelitian

Terlampir.

1.8. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening PT. Sari Warna Asli Unit 1” terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari masalah yang menjadi obyek penelitian. Memuat teori tentang kecerdasan emosional, komitmen afektif, OCB, dan kinerja karyawan. Bab ini juga mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi prasional variabel serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum penelitian, pengujian, dan hasil analisis data serta pembahasan hasil analisis (pembuktian hipotesis).

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil analisis data, keterbatasan penelitian, dan saran-saran sesuai hasil.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang vital bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam perusahaan bertugas menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan sasaran perusahaan tersebut (Rachmawati 2008).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam MSDM ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan (Hasibuan 2009).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu perusahaan, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan maupun bagi pengembangan dirinya (Suharsaputra 2008).

2.1.1. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu organisasi dan karyawan berdasarkan standardan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya

merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yangtelah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 1996).

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pekerjaan yang sebenarnya dilakukan oleh individu, atau kinerja aktual yang diperlihatkan oleh seorang individu (Shore, 1990). Kinerja adalah perilaku yang secara nyata dilakukan oleh seseorang, sekelompok orang, atau suatu organisasi sesuai dengan fungsi atau kedudukan/posisinya (Zaini Rohmad, 2009). Sedangkan menurut Prawirosentono (1997), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapatdicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Menurut Gruneberg (1979), kinerja merupakan respon individu pada pekerjaan, juga merupakan perilaku yang diperagakan secara aktual oleh individu sebagai respon pada pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dilihat atas dasar hasil kerja, derajad kerja dan kualitas kerja. Bernardin dan Russel (1993),mendefinisikan kinerja adalah sebagai catatan hasil kerja individu yangdiperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan individu selama periode waktu tertentu.

Dalam studi manajemen Johnsson dan Yip (1994) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hal yang memerlukan pertimbangan penting, karena kinerja seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi. Sedangkan menurut Yuchtman dan Seashore (1967) kinerja merupakan suatu kemampuan atau keberhasilan kerja individu dalam suatu organisasiyang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja menggambarkan seberapa baik dan seberapa tepat seseorang memnuhi permintaan pekerjaan. Bahua (2010), mendefinisikan kinerja yaitu sebagai aksi atau perilaku individu yang berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan

organisasi yang mempekerjakannya. Sedangkan Prawirosentono (1997), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur (Seymour, 1991). Martin (2000), menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan oranglain. Sedangkan menurut Robbin (1998), kinerja karyawan merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Kinerja karyawan dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitas dan kuantitas, pendapat ini juga di nyatakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (1997) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau criteria yang telah ditetapkan perusahaan maupun organisasi. Menurut Ostroff dalam Eka (1992) menyatakan kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah. Untuk mengukur kinerja secara individu, menurut McKenna dan Beech (1995) yang sering digunakan adalah pengetahuan, sikap kerja, kualitas pekerjaan, keinginan melakukan pekerjaan dengan baik, dan interaksi dengan orang lain.

Artinya: *Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah", (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). "*

Ibnu Kasir dalam tafsirnya (juz 10: 290) mengatakan bahwa ayat yang mulia ini mengandung etika yang agung dan rahasia yang mulia, mengingat disebutkan bahwa ridha itu hanyalah kepada apa yang diberikan oleh Allah dan Rasul-Nya, dan hanyalah kepada Allah semata-mata bertawakal.

Dari beberapa firman Allah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja setiap muslim seharusnya dilakukan dengan sungguh-sungguh memposisikan kinerjanya bukannya ditunjukkan untuk memperoleh manfaat bagi dirinya sendiri, melainkan untuk sesama dan mengharap ridha Allah SWT.

2.2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (1988), menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Selain itu Organizational Citizenship Behavior (OCB) melampaui indikator kinerja yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan Dowling et.al., dalam Mohammad (2011).

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa perilaku OCB bukan merupakan persyaratan dari peran atau deskriptif pekerjaan, kontrak kerja dengan organisasi namun sebagai perilaku sosial yang secara pribadi sukarela dilakukan terhadap sesama karyawan

maupun organisasi sehingga jika tidak dilakukan pun tidak diberi hukuman. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu dalam melakukan pekerjaan yang mendalam melebihi tuntutan organisasi atau yang diwajibkan oleh organisasi. Cherrington (1994) berpendapat bahwa karyawan yang saling membantu akan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan tingkat moral menjadi lebih baik dalam organisasi.

Menurut Podsakoff et al., (2000), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan OCB bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Karyawan secara sukarela menjadi sukarela untuk tugas ekstra, menolong pekerjaan teman, serta perilaku lain yang diluar *job descriptionnya*. Sloat (1999) berpendapat bahwa OCB adalah perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain. Sedangkan menurut Lovell (1999) OCB yaitu perilaku yang memperluasdan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan keefektifan organisasi melalui meningkatnya performa kerja karyawan dari segi kuantitas maupun kualitas. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Sedangkan Robbin dan Judge

(2008) OCB yaitu perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Dyne et al., (1994) berpendapat bahwa OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya sikap kerja positif, *cynicism*, nilai-nilai ditempat kerja, karakteristik pekerja, jabatan pekerja, dan lama bekerja. Robbin (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung fungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dasar kepribadian untuk OCB mencirikan karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap ini mendedikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi.

Menurut Luthans (2006), semua jenis OCB berharga bagi organisasi dan meskipun sering tidak terdeteksi oleh sistem penghargaan, terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi organisasi akan lebih maju. Berdasarkan definisi mengenai OCB diatas, Organ et al. (2006), menyatakan terdapat lima dimensi OCB yaitu *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *sportsmanship*.

2.2.1. Altruism (Perilaku Menolong)

Menurut Campbell (2006) *altruism* merupakan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri, sehingga *altruism* menjelaskan sebuah perhatian yang tidak mementingkan diri sendiri untuk kebutuhan orang lain. *Altruism* suatu perilaku menolong orang lain secara sukarela khususnya yang berhubungan dengan tugas di luar tanggung jawabnya dalam organisasi. *Altruism* merupakan perilaku membantu karyawan lain tanpa paksaan.

Gistina (2002) dan Linley (2006) menyatakan bahwa *altruism* muncul karena ada alasan internal di dalam dirinya yang menimbulkan berpikiran positif sehingga dapat

memunculkan tindakan untuk menolong oranglain. Comte (2006) menyatakan bahwa *altruism* adalah suatu tindakan muntlak dari manusia, untuk mencapai suatu sikap pengabdian tanpa pamrih terhadap orang lain atau masyarakat.

Altruism perilaku yang melibatkan diri secara sukarela untuk membantu orang lain, atau mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi misalnya, membantu dalam menggunakan peralatan dalam bekerja. Perilaku *altruism* merupakan perilaku yang bisa meningkatkan kerjasama dengan orang lain, tanpa menekankan pada kesadaran akan kepentingan diri sendiri.

2.2.2. Courtesy (Menjaga Hubungan Baik)

Dimensi *courtesy* dapat digambarkan dengan bentuk tindakan yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah, sedangkan secara arti kata *courtesy* dapat diartikan dengan sikap sopan, dan perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap hak-hak orang lain. *Courtesy* merupakan perilaku dimana karyawan bersikap sopan dan sesuai aturan, sehingga dapat mencegah timbulnya konflik interpersonal dalam organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (2000) *courtesy* adalah perilaku bersikap sopan dan sesuai aturan, sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal.

Bentuk perilakunya antara lain menjadi seorang yang pengertian dan berempati, bukan diprovokasi. Organ (2006) menyatakan bahwa *courtesy* merupakan perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membantu langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

Tindakan *courtesy* dapat dicontohkan dengan menawari teman kerja seperti makan bersama, apabila sedang memiliki tugas yang sama selalu mengingatkan teman kerjanya agar tidak lupa atau mungkin menawarinya untuk saling *sharing* dan bertukar pikiran penyelesaian

tugas tersebut. Menurut Kumar (2005) Karyawan yang baik yaitu karyawan yang mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.

2.2.3 Civic Virtue (Perilaku Bijaksana)

Civic Virtue adalah perilaku turut serta secara penuh “*self involvement*” dan memberikan perhatian lebih pada perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Individu dengan *civic virtue* yang tinggi akan sangat memperhatikan kepentingan perusahaannya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan selalu berperan aktif dalam semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, seperti *training* pegawai, dan *workshop*, yang selalu memperhatikan informasi penting baik dari luar maupun dari dalam perusahaan yang dapat bermanfaat bagi perusahaannya. Organ (2006) menyatakan bahwa pekerjaan dengan *civic virtue* yang bagus akan mempunyai loyalitas dan perhatian yang lebih bagi perusahaannya.

Menurut Greenberg dan Baron (2000) *civic virtue* adalah perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Sedangkan menurut Andreas Budihardjo (2004) menyatakan *civic virtue* merupakan keterlibatan dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggungjawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan demi kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Aldag (1997) menyatakan karyawan yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi memiliki sikap *civic virtue* yang baik. Jadi adanya sikap *civic virtue* ini tentunya akan sangat menguntungkan, karena pekerjaan dengan *civic virtue* yang tinggi karyawan akan memiliki sikap yang bagus dalam organisasi maupun perusahaan.

2.2.4. Conscientiousness (Kehati-hatian/Kesadaran)

Dimensi *conscientiousness* merupakan sikap lebih berhati-hati dan mendengarkan kata hati. Karyawan yang mempunyai sikap *conscientiousness* yang tinggi, maka karyawan akan

memiliki control diri yang bagus, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan peraturan. Law, Wong dan Chen (2005) berpendapat bahwa *conscientiousness* merupakan perilaku yang melampaui batas dalam organisasi. Adanya perilaku *conscientiousness* dapat mengindikasikan bahwa ada di dalam perusahaan.

Conscientiousness adalah perilaku sukarela yang melebihi persyaratan dasar atau minimum pekerjaan dalam mematuhi aturan kerja maupun kehadirannya dalam organisasi. Menurut Aldag (1997) menyatakan bentuk perilakunya antara lain tiba lebih awal sebelum pergantian *shift*, tepat waktu setiap hari, datang lebih awal apabila dibutuhkan. Perilaku lainnya adalah tidak membuang waktu dengan pembicaraan pribadi di telepon dan tidak membicarakan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Sikap *conscientiousness* merupakan suatu sikap disaat mengerjakan tugas yang diberikan dilakukan dengan cara melebihi atau diatasapa yang telah diisyaratkan oleh organisasi. Jadi adanya sikap *conscientiousness* yang tinggi akan memiliki sikap yang bagus dari pada rekan-rekan kerjanya yang lain pada regulasi dan prosedur organisasi yang lebih baik.

2.2.5. Sportsmanship (Perilaku Yang Sportif)

Dimensi *sportsmanship* dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan individu dalam pekerjaan. Karyawan dengan sikap *sportsmanship* yang tinggi akan sangat memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, dapat secara *fair* menjalankan pekerjaannya dan sedikit mengeluh, juga kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya. Dalam konteks sebuah perusahaan sikap *sportsmanship* ini tentunya akan sangat menguntungkan, karena para pekerja akan dengan mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada di perusahaanya. *Sportsmanship* adalah menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh.

Menurut Organ et al dalam artikel Irfa (2012) menyatakan *sportsmanship* sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan/masalah, bahkan jika mereka tidak suka atau setuju dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap *sportsmanship* yang bagus dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan sedikit mengeluh. Hal tersebut didukung oleh penjelasan Organ (2006) menyatakan bahwa menentukan *sportsmanship* sebagai kemampuan karyawan untuk tidak mengeluh bahkan ketika mereka tidak suka atau setuju dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi.

2.2.6. Perilaku Dalam Prespektif Islam

Menurut Nurdiana (2011), OCB dalam pandangan islam diidentikkan dengan perilaku ikhlas, yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi. Hal ini diterangkan dalam Al Qur'an surat An Nisa' ayat 125 sebagai berikut:

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَاتَّخَذَ اللَّهُ
إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا (١٢٥)

Artinya : Dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangan-Nya.”.

Jadi pekerja yang ikhlas memiliki ciri-ciri kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan atau hati yang bersih, selalu memberi lebih dari yang diminta darinya bekerja tanpa pamrih, dan selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja ataupun orang lain di luar kerja. Orang yang ikhlas senantiasa beramal dengan sungguh-sungguh, baik dalam keadaan sendiri atau orang banyak, baik ada pujian atau tidak (Farid dalam Nurdiana, 2011:11).

2.3. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2005), menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan

dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Gardner (1983), menyatakan bahwa kecerdasan merupakan kemampuan untuk memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu latar belakang budaya tau lebih.

Menurut Slovey dan Mayer (2007), emosi yaitu sebagai respon terorganisasi, termasuk fisiologis, yang melewati berbagai batas sub sistem psikologis, misalnya kognisi, motivasi, dan pengalaman. Pengertian ini menunjukkan bahwa emosi merupakan respon atas stimulus yang diperoleh dari lingkungan sekitar yang terorganisasi dengan baik yang melewati sub sistem psikologis.

Seseorang yang dapat mengelola emosinya dengan baik disebut kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional pertama kali diutarakan oleh Peter Salovey dan John Mayer pada tahun 1990, untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan individu. Slovey dan Mayer (2007) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Kecerdasan lain itu disebut dengan emotional intelligence atau kecerdasan emosi (Goleman, 2000). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut Shapiro (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan pengarahan tindakan seseorang dalam kehidupan pribadi maupun sosial.

Menurut Boyatzis et.al., (2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah komponen yang memuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Patton (1998) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mencapai tujuan, membangun hubungan produktivitas dan meraih keberhasilan.

Kecerdasan emosional merupakan sekumpulan keahlian kognitif, kemampuan dan kompetensi yang mempengaruhi kemampuan personal untuk meraih keberhasilan dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Robbin, 2001). Seorang karyawan perlu memiliki kecerdasan emosional karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat dikontrol dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Goleman (2005), banyak orang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional, ternyata gagal dalam meraih kesuksesan di tempat kerja. Kecerdasan emosional juga mampu menentukan potensi seseorang untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan praktis dan mendukung kinerja.

Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2000) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif. Ahmad Purba (1999) berpendapat bahwa: kecerdasan emosi adalah kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi

frustasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton (1998), bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Sedangkan menurut pendapat Agustian dan Ginanjar (2005) bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja yang baik. Sedangkan menurut Goleman (2000), menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kemampuan kognitif saja yang dibutuhkan tetapi juga kemampuan emosional.

2.3.1. Dimensi Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey (2007) menyatakan ada lima dimensi kecerdasan emosional yaitu :

1. Empati yaitu merasakan yang dirasakan oleh orang lain dan memahami perspektifnya, menumbuhkan hubungan saling percaya serta menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
2. Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang kita rasakan dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri serta memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan dan kepercayaan diri yang kuat.
3. Pengaturan diri yaitu menangani emosi kita sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
4. Motivasi diri yaitu menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif serta bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

5. Keterampilan sosial yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial dan berinteraksi dengan lancar serta menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi orang lain.

Goleman (2001), mengemukakan ada empat dimensi yang digunakan dalam komponen kecerdasan emosional, yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian yaitu :

1. Kesadaran diri (*self awareness*) adalah kapasitas untuk memahami emosi seseorang, kekuatan dan kelemahan seseorang.
2. Pengaturan diri (*self management*) adalah kapasitas untuk secara efektif mengatur motivasi dan mengendalikan sikap seseorang.
3. Kesadaran sosial (*social awareness*) adalah kapasitas untuk memahami apa yang dikatakan dan dirasakan oleh orang lain sehingga mampu bersikap seperti apa yang diinginkan orang lain.
4. Kemampuan sosial (*social skill*) adalah kapasitas untuk bersikap tertentu guna mendapatkan hasil yang diinginkan dan meraih tujuan individu.

2.3.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Le Dove dalam Goleman (1997) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

1. Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks). Sebagai bagian yang berada dibagian otak yang mengurus emosi yaitu system limbic, tetapi sesungguhnya antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang.

Konteks, bagian ini berupa bagian berlipat-lipat kira-kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak. Konteks berperan penting dalam memahami

sesuatu secara mendalam, menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Konteks khusus lobus prefrontal, dapat bertindak sebagai saklar peredam yang memberi arti terhadap situasi emosi sebelum berbuat sesuatu.

System limbic, bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh didalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls. Sistem limbic meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada yang dipandang sebagai pusat pengendalian emosi pada otak.

2. Psikis

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang yaitu secara fisik dan psikis. Secara fisik terletak di bagian otak yaitu konteks dan sistem limbic, secara psikis meliputi lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator Kecerdasan Emosional dari tiap masing-masing dimensi menurut Goleman (2000) adalah kesadaran secara emosional, penilaian diri yang kuat serta kepercayaan diri terhadap dimensi kesadaran diri. Pada dimensi pengendalian diri, indikatornya adalah mampu mengendalikan diri pribadi, adaptabilitas dan berhati-hati. Pada dimensi motivasi, indikatornya adalah dorongan untuk berprestasi, inisiatif yang tinggi dan optimisme. Pada dimensi empati indikatornya adalah memahami orang lain, mengembangkan orang lain serta berorientasi terhadap pelayanan.

2.3.3 Kecerdasan Dalam Prespektif Islam

Menurut ilmu merupakan kewajiban bagi umat islam yang harus dikerjakan selama seseorang berada di dunia. Ilmu yang digunakan nantinya menjadi bekal amal jariah dan juga

Afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen Afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011). Terdapat beberapa antecedent dari Komitmen Afektif yang telah teridentifikasi antara lain karakteristik personal, karakteristik struktural, karakteristik terkait dengan pekerjaan, dan pengalaman kerja, yang mana pengalaman kerja memiliki hubungan yang terkuat dan paling konsisten.

Karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpuaskan kebutuhannya (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi tersebut. Greenberg dan Baron (2002), komitmen afektif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Mayer dan Allen (1991), komitmen afektif merupakan seorang individu yang terkait secara psikologis pada organisasi yang memperkerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja pada organisasi

tersebut. Komitmen afektif melihat komitmen organisasi sebagai suatu bentuk ekspresi emosional individual terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2.4.1. Komitmen Dalam Pespektif Islam

Dalam kehidupan organisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran, dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah dibumi. Adapun firman AllahSWT pada surat At Taubah ayat 71 yaitu :

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ (٧١)

Artinya : “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.

Selanjutnya juga dalam surat An Nur ayat 53 yang berbunyi sebagai berikut :

وَأَقْسَمُوا بِاللَّهِ جَهْدَ أَيْمَانِهِمْ لَئِن أَمَرْتَهُمْ لَيَخْرُجْنَ قُلْ لَا تُفْسِمُوا طَاعَةَ مَعْرُوفَةً إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (٥٣)

Artinya : “Dan mereka bersumpah dengan nama Allah sekuat-kuat sumpah, jika kamu suruh mereka berperang, pastilah mereka akan pergi. Katakanlah: sudah dikenal. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

2.5. Hasil Penelitian yang Relevan

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian, Metode, Sampel, dan Variabel	Hasil Penelitian	Kontribusi/Saran
Inten, D dan Sagung, K.D. (2016), Metode	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan	1. Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis

<p>wawancara, kuesioner, dan observasi, sampel 47 karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana program S1 Reguler, Variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), dan Kinerja</p>	<p>signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>Universitas Udayana diharap selalu berfikir positif, mampu mengendalikan diri terhadap situasi yang tidak menyenangkan, dan selalu dapat menghidupkan perasaan atau situasi yang menyenangkan sekitar lingkungan tempat bekerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pemimpin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana hendak bisa membuat kebijakan bersifat kekeluargaan. 3. Bisa melakukan kegiatan bersama antar seluruh pegawai serta pemimpin yang ada. 4. Seharusnya bisa lebih peka dan mau berubah terhadap proses atau komentar yang diberikan mahasiswa terhadap kinerja dari pelayanan yang pegawai itu berikan.
<p>Ibrahim (2013), Metode <i>Structural Equation Modelling</i>, (SEM) dan <i>Independent Sampel T Test</i>, sampel 157 responden dari pegawai RS. Umum Anuta Pura sebanyak 56 responden dan RS. Undata Palu sebanyak 101 responden, Variabel Kecerdasan Emosional, OCB, dan Kinerja</p>	<p>Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Kecerdasan Emosional dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>Seharusnya bisa lebih peka dan mau berubah terhadap proses atau komentar oleh atasan terhadap kinerja dari pelayanan yang pegawai itu berikan.</p>
<p>Merry, R.M. (2013), Metode <i>explanatory research</i>, sampel 112 responden dari RS. Bhayangkara Trijata Denpasar. Variabel Komitmen Organisasi,</p>	<p>Komitmen Organisasi, kepuasan kerja, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Diharapkan pihak RS. Bhayangkara Trijata Denpasar tetap memberi perhatian kepada seluruh karyawan yang telah mempunyai komitmen organisasi yang tinggi</p>

Tabel berlanjut...

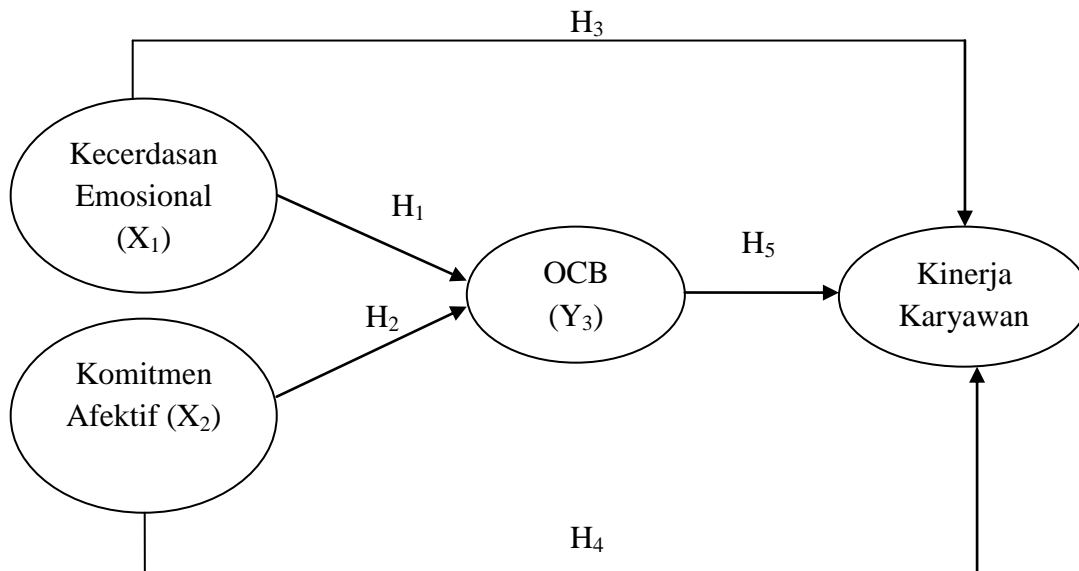
Lanjutan tabel 2.1

<p>Kepuasan Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), dan Kinerja</p>	<p>kinerja.</p>	<p>dengan cara memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan saat ini yang berlaku diorganisasi, sehingga karyawan akan lebih memahami tujuan dan nilai organisasi. RS Bhayangkara Trijata Denpasar harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dengan cara mengetahui terlebih dahulu keinginan dan kebutuhan karyawan. Dan dapat meningkatkan OCB yang selama ini telah berjalan.</p>
<p>Triana, F (2013), Metode <i>survey</i>, sampel 89 responden dari Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur, Variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), dan Kinerja</p>	<p>Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>Kecerdasan emosional karyawan tidak lepas dari peranan organisasi, seperti mengatur tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan, tidak ada tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan secara emosional antar karyawan. Selain itu, organisasi dapat juga memberi pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan.</p>

Sumber: diolah oleh penulis

2.6. Kerangka Berfikir

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dapat ditarik hipotesis sementara dari penelitian ini, yaitu:

1. Hubungan antara kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Boyatzis et.al., (2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah komponen yang memuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Menurut Shapiro (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan pengarahan tindakan seseorang dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Apabila seseorang karyawan memiliki kehidupan sosial yang tinggi maka kesadaran untuk berpartisipasi dalam konteks kepedulian juga akan tinggi. Patton (1998) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mencapai tujuan, membangun hubungan produktivitas dan meraih keberhasilan.

Dalam penelitian Ibrahim (2013), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta sejalan dengan penelitian Anindya (2011), menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan dalam penelitian Thofigi et. al (2015) dan Nuraini (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Hubungan antara komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Greenberg dan Baron (2002), komitmen afektif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Mayer dan Allen (1991), komitmen afektif merupakan seorang individu yang terkait secara psikologis pada organisasi yang memperkerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut.

Robbin (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung fungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dyne et al., (1994) berpendapat bahwa OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya sikap kerja positif, *cynicism*, nilai-nilai ditempat kerja, karakteristik pekerja, jabatan pekerja, dan lama bekerja.

Apabila karyawan memiliki komitmen afektif dimana karyawan secara psikologis setuju untuk terlibat dengan tujuan dan nilai organisasi dan menjadi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, atau karyawan berkomitmen bekerja di perusahaan dengan jangka waktu yang lama maka hal ini dapat mendorong terciptanya OCB

Dalam penelitian Davoudi (2012), menyatakan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan dalam penelitian Purba et al., (2004), diperoleh hasil bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H₂ : Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Menurut Simamora (1997) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Patton (1998) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mencapai tujuan, membangun hubungan produktivitas dan meraih keberhasilan. Kemampuan inilah yang menjadi salah satu faktor kualitas kinerja karyawan yang menjadi salah satu faktor yang mendorong keberhasilan kinerja perusahaan.

Pada penelitian Damaryanthi dan Dewi (2016), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hubungan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

Meyer dan Allen (1991), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Martin (2000), menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Sehingga karyawan yang mampu menguasai dan mengelola diri sendiri serta membina hubungan dengan orang lain dipengaruhi oleh komitmen karyawan dalam berorganisasi. Dalam hal ini konstruk psikologis atau karakteristik hubungan antara para karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian Nurbiyati dan Wibisono (2014), menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

Menurut Podsakoff et al., (2000), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan OCB bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut

tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Luthan (2006), semua jenis OCB berharga bagi organisasi dan meskipun sering tidak terdeteksi oleh sistem penghargaan, terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi organisasi akan lebih maju. Sehingga jika karyawan yang memiliki OCB yang tinggi pada perusahaan seringkali dapat mendorong evaluasi kinerja yang lebih baik. Menurut Robbin dan Judge (2015), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Pada Penelitian Organ (1988), Podsakoff dan MacKenzie dalam Bolino (1997), Turnley dan Bloodgood (2002) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅ : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian

Waktu yang direncanakan dimulai dari penyusunan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian ini adalah pada bulan Oktober sampai November 2016. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar. Pemilihan lokasi tersebut karena PT. Sari Warna Asli Unit 1 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi tekstil dan pastinya banyak karyawan yang menjadi salah satu tenaga kerja yang sangat penting.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012 : 7), metode kuantitatif adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional dan komitmen afektif) terhadap kinerja karyawan dan OCB sebagai variabel intervening.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Yang menjadi subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Sari Warna Asli Unit I Kemiri Kebakkramat Karanganyar.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadikan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 90). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Kemiri Kebakkramat Karanganyar yang berjumlah sebanyak 200 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 1997 : 57). Dalam penelitian, jumlah responden berdasarkan (Ghozali, 2011) yang memenuhi persyaratan model persamaan structural (SEM) minimal 100 orang. Sedangkan menurut Sekaran (2003) untuk teknik maximum likelihood estimation membutuhkan sampelsekitar 100-200 sampel. Untuk pengambilan sampel harus mendapatkan hasil yang akurat dan tepat. Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 200 responden karyawan di PT. Sari Warna Asli Unit 1 Kemiri Kebakkramat Karanganyar.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2001: 56). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2001: 60). Teknik *sampling incidental* yaitu penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono. 2001: 60).

3.4. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2012: 30). Data primer dalam penelitian ini adalah pengisian kuisioner oleh karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Kemiri Kebakkramat Karanganyar.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa cara yaitu :

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199).

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner (Sugiyono, 2010: 203).

3.6. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini beberapa variabel yang akan dikaji adalah :

1. Variabel *independen* atau variabel bebas yaitu yang terdiri dari:
 - a. Kecerdasan Emosional (X_1)
 - b. Komitmen Afektif (X_2)
2. Variabel *intervening* yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y_1)
3. Variabel *dependen* atau variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y_2)

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk yang lengkap tentang apa yang diamati oleh peneliti dan bagaimana mengukur variabel atau konsep. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti, yang terdiri dari :

3.7.1. Kecerdasan Emosional (X₁)

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional (Robbins, 2008: 335).

Menurut Goleman (2005), ada lima indikator dari variabel kecerdasan emosional meliputi :

1. Kesadaran diri
2. Motivasi
3. Pengaturan diri
4. Kondisi Sosial
5. Keterampilan Sosial

Berdasarkan lima variabel di atas, kecerdasan emosional ditentukan oleh lima variabel observasi, yaitu :

KE1 = Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja.

KE2 = Saya mampu memahami rekan kerja saya.

KE3 = Saya memiliki kemampuan menyeimbangkan antara rasio dengan emosi.

KE4 = Saya memiliki keterampilan interpersonal (berhubungan dengan orang lain) secara baik.

KE5 = Saya memiliki kemampuan mengendalikan diri saya sendiri.

3.7.2 Komitmen Afektif (X₂)

Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011).

Komitmen afektif terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur (Meyer J.P., Natalie J. Allen, dan Catherine A, Smith, 1993) yaitu :

1. Loyalitas
2. Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja
3. Ikut andil dalam pengembangan organisasi
4. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
5. Terkait secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan lima variabel di atas, komitmen afektif ditentukan oleh lima variabel observasi, yaitu :

KA1 = Saya merasa bangga membicarakan organisasi saya dengan orang lain

KA2 = Saya merasa senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini

KA3 = Saya merasa bahwa terikat secara emosional dengan organisasi ini

KA4 = Saya merasa bahwa masalah dalam organisasi ini adalah masalah saya

KA5 = Saya merasa ada kesamaan antara nilai/tujuan hidup saya dengan nilai-nilai/tujuan organisasi

3.7.4. *Organizational Citizenship Behavior/OCB (Y₁)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu sikap membantu yang karyawan lain diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasitersebut (Neami dan Shokrkon, 2004). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terdapat lima dimensi dan lima indikator yang digunakan untuk mengukur (Organ, 1990) yaitu :

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)
2. *Courtesy* (menjaga hubungan baik/sopan santun)
3. *Civic Virtue* (kebijaksanaan)
4. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian/kesadaran)

5. *Sportmanship* (perilaku yang sportif)

Berdasarkan lima variabel diatas, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh lima variabel observasi, yaitu :

OCB1 = Saya hadir ditempat kerja tepat waktu

OCB2 = Saya menghadiri pertemuan-pertemuan yang tidak wajib, tetapi bermanfaat bagi organisasi/perusahaan

OCB3 = Saya membantu karyawan lain yang memiliki beban kerja tambahan

OCB4 = Saya membantu orientasi karyawan yang baru, meskipun itu bukan pekerjaan saya

OCB5 = Saya banyak menggunakan waktu saya untuk tidak mengeluh tentang hal yang sepele.

OCB6 = Saya menghindari membuat masalah dengan rekan kerja saya.

3.7.5. Kinerja Karyawan (Y_2)

Kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Menurut Miner dalam Wiranto (1998: 31), dalam kinerja karyawan ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja
4. Kerjasama dengan karyawan lain.

Berdasarkan empat variabel di atas, kinerja karyawan ditentukan oleh lima variabel observasi, yaitu :

KKr1 = Kualitas kerja saya lebih baik dibanding karyawan lain

KKr2 = Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain

KKr3 = Saya bekerja sesuai standar organisasi

KKr4 = Saya memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang baik

KKr5 = Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan

3.8. Uji Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data kecerdasan emosional, komitmen afektif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja karyawan adalah daftar pertanyaan (kuesioner). Data yang diperoleh dari karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan. Dalam mengembangkan kuesioner yang digunakan untuk menilai kecerdasan emosional, komitmen afektif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja karyawan.

1. Penilaian atas jawaban responden tentang penelitian diatas menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007: 86).
2. Dengan skala *likert* maka, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap instrumen menggunakan skala *likert* yang mempunyai gradasi positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misal :

- | | |
|---|---|
| 1. Sangat setuju, selalu, sangat positif, sangat baik diberi skor | 5 |
| 2. Setuju, sering, positif, baik diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu, kadang-kadang, negatif, tidak baik diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju, tidak pernah, negatif, tidak baik diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju, sangat negatif, sangat tidak baik diberi skor | 1 |

3.9. Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis data terdapat lima analisis atau uji yang akan digunakan dalam penelitian ini.

3.9.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini berisi mengenai bahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner. Statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004: 142).

3.9.2. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan agar instrumen yang digunakan dalam hal ini kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007: 109). Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan analisis faktor atau *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA).

Confirmatory Faktor Analysis (CFA) perlu dilakukan terhadap model dengan SEM, indikator masing-masing konstruk harus memiliki *loading factor* yang signifikan terhadap konstruk yang diukur. Konstruk yang memiliki *loading factor* yang signifikan membuktikan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur konstruk yang sama dan dapat memprediksi dengan baik konstruk yang seharusnya diprediksi (Hair et al, 1998).

Maka dalam penelitian ini, indeks validitas yang digunakan adalah ketika *loading factor* > 0,40 indikator tersebut dinyatakan valid. Sebuah indikator menunjukkan validitas

yang signifikan *loading factor* kurang lebih 0,40 akan lebih baik dan >0,50 dinyatakan signifikan Hair dalam Syamsul dan Fahkry, 2014: 34).

Tabel 3.1
Indeks Validitas Instrumen

Indeks Validitas	Pendapat
>0,25	Marguirite G Lodico
>0,30	Syaifuddin Azwar
>0,32	Dedi Rianto Rahadi
>0,40	Singgih Santosa
>0,50	Hair <i>et al</i>

Sumber : Syamsul dan Fahkry, (2014: 35)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Sugiyono, 1999: 267). Instrumen yang reliabel artinya instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama sedang hasil penelitian yang *reliable* bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *composite reliability* dengan melihat nilai *cut off value* > 0,70. Sedangkan reliabilitas 0,60 sampai 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam bentuk baik (Syamsul dan Fahkry, 2014: 36). *Composite reliability* diperoleh melalui rumus berikut ini :

$$\text{constructreliability} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan :

- a) *Std. Loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.

b) ϵ_j adalah *measurement error* untuk setiap indikator

Tingkat yang disarankan untuk *construct reliability* adalah 0,7 (Ferdinand, 2002: 192).

3.9.3. Analisis Kuantitatif

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas atau hubungan pengaruh, untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS 20. Menurut Sugiyono (2007: 323), *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (*factor analysis*), model struktural (*structural model*), dan analisis jalur (*path analysis*).

Dengan menggunakan SEM, peneliti dapat mempelajari hubungan struktural yang diekspresikan oleh seperangkat persamaan, yang serupa dengan seperangkat persamaan regresi berganda. Persamaan ini akan menggambarkan hubungan antara konstruk (terdiri dari variabel dependen dan independen) yang terlibat dalam sebuah analisis. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Keunggulan SEM karena kemampuannya untuk menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan secara teoritis. SEM juga dipandang sebagai kombinasi antara analisis faktor (*confirmatory factor analysis*) dan analisis regresi.

3.9.4. Uji Asumsi Model

1. Uji Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sejauh mana hasil pengukurannya tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Sugiyono, 2007: 110).

2. Uji Normalitas

Normalitas adalah bentuk distribusi data variabel yang mendeteksi distribusi normal yaitu, distribusi data dalam bentuk lonceng. Uji terhadap normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *critical ratio skewness* dan *kurtosis* yang berturut-turut merupakan ukuran penyimpangan dari distribusi normal yang simetris, dan ukuran kecuraman dari distribusi data. Nilai dari *critical ratio skewness* dan *kurtosis* adalah sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0.01. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data akan terdistribusi secara normal jika *critical ratio skewness* dan *kurtosis* dibawah harga mutlak 2,58 (Ferdinand, 2002).

Uji normalitas digunakan untuk menganalisis sebaran data serta melihat apakah asumsi tersebut dipenuhi sehingga data dapat diolah lebih lanjut. Untuk permodelan SEM baik melihat histrogram data tunggal maupun *multivariate* dimana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir yang menunjukkan data tersebut normal atau tidak. Caranya adalah dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) Sweekness dan CR Kurtosis ada diantara -2,58 sampai $\pm 2,58$ pada level signifikan 1% maka data tersebut dikatakan normal (Santosa, 2007: 81).

3. Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model merupakan uji yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang telah dibuat dan telah dihipotesiskan dengan data yang disajikan. Penelitian ini dilakukan pengujian 8 asumsi dalam SEM yang harus dipenuhi dalam criteria pengukuran model untuk mengetahui kebenaran model yang disajikan dengan melihat beberapa indeks. Kesesuaian dan *Cut of Value* apakah sebuah model dapat diterima/ditolak (Ferdinand, 2002: 54). Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaianmodel terhadap berbagai criteria *goodness of fit*.

Menurut Ferdinand (2002: 52) ada beberapa indeks kesesuaian dan *cut of value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak antara lain :

- a. X^2 -*Chi Square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *Chi Square*-nya rendah. Semakin kecil nilai *Chi Square*, smakin baik model itu dan diterima berdasarkan dengan *cut off value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$.
- b. RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *Chi Square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0,05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima.
- c. GFI (*Goodness of Fit Index*) yaitu ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0(*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*good fit*”.
- d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90.
- e. CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Fuction* yng dibagi dengan *Degree Freedom*.CMIN/DF tidak lain adalah statistik *Chi Square*, X^2 dibagi Dfnya, disebut X^2 relatif bila nilainya kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- f. TLI (*Tucker Lewis Index*) merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap *bae line model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah ≥ 0.950 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a vey good fit*.
- g. CFI (*Comparative Fit Index*)dimana mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan oleh ≥ 0.95 .

3.9.5. Uji Hipotesis

1. Uji Kasualitas (*Regression Weight*)

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang digunakan dalam penelitian dan dapat menjelaskan apakah hipotesis tersebut diterima adalah dengan melihat nilai C.R serta nilai probabilitas.

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan: jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ berarti variabel tersebut signifikan dan jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ berarti variabel tersebut tidak signifikan. Pada uji ini bahwa t hitung identik dengan C.R (*critical ratio*) yang diuji dengan nilai probabilitas p, dimana jika $p < 0.05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan dan jika $p > 0.05$ menunjukkan tidak signifikan (Ferdinand, 2002: 75).

2. Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*), Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*), serta Pengaruh Keseluruhan (*Total Effect*)

Analisis ini digunakan untuk menganalisis kekuatan masing-masing variabel baik pengaruh secara langsung, tidak langsung, maupun pengaruh total efek langsung adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah konstruk eksogen terhadap konstruk endogen yang tidak dituju dengan anak panah secara langsung. Sedangkan efek total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung yang terdapat pada model penelitian (Ferdinad, 2002: 179).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Sari Warna Asli Group

Sejarah Sari Warna Asli Group dimulai pada tahun enam puluhan, dimana pada saat itu sudah bergerak dalam bidang prosesing tekstil secara tradisional. Pada saat itu pula Sari Warna Asli Group sudah bergerak dalam perdagangan produk-produk tekstil dalam lingkungan pasar domestik.

Era modernisasi Sari Warna Asli Group pada bidang tekstil dimulai pada akhir tahun tujuh puluhan, yaitu pada bidang finishing dan printing. Dengan dedikasi dan falsafah “*enterpreneurship*” yang tinggi dari para pendiri dan dengan kebijaksanaan dari perusahaan dalam perluasan dan akuisisi, kini aktifitas Sari Warna Asli telah berkembang meliputi bidang-bidang spinning, weaving, dyeing, printing dan finishing.

Saat ini Sari warna asli Group mempunyai fasilitas spinning yang terbesar pada empat lokasi dengan kapasitas keseluruhan mencapai 133.000 mata pintal, untuk weaving dengan kapasitas 4000 mesin tenun yang juga tersebar di empat lokasi. Sedangkan pada dyeing, printing dan finishing terdapat empat lokasi dengan produksi tahunan mencapai 150 juta yard untuk dyeing dan finishing, serta 80 juta yard untuk dyeing dan printing.

Sari Warna Asli Group juga telah berhasil menempatkan diri sebagai pimpinan pada pasar tekstil di segmen tertentu di Indonesia. Produk-produk dengan merk *Jumping Fish*, *Mellatex* dan *Golden Mella* sudah sangat terkenal dan dapat diterima dengan baik oleh pasar domestik maupun luar negeri.

Sumber Daya Manusia PT Sari Warna Asli 1

Sari Warna Asli Group mempunyai kepercayaan yang kuat, bahwa karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi pada perusahaan merupakan aset yang utama. Jumlah karyawan Sari Warna Asli Unit I sampai dengan akhir Desember 2005 adalah 856 orang. Konsisten

dengan kepercayaan perusahaan, PT. Sari Warna Asli Unit I memberikan perhatian yang besar terhadap masa depan dan kesejahteraan karyawannya. Di perusahaan Sari Warna Asli I dilengkapi dengan kantin, poliklinik, dan tempat ibadah. Disamping pelayanan poliklinik, karyawan juga mendapatkan pengobatan di rumah sakit yang dirujuk. Koperasi karyawan dijalankan secara aktif. Kegiatan kerohanian juga berjalan dengan baik. Setiap memasuki bulan suci Ramadhan diadakan siraman rohani dan selalu diadakan Halal Bi Halal bagi semua karyawan.

Koperasi karyawan juga berjalan dengan baik dan aktif melayani pinjaman uang dan penyediaan barang. Rekreasi karyawan juga diadakan setiap setahun sekali, hal ini dimaksudkan sebagai sarana refreking karyawan. Fasilitas-fasilitas olah raga yang memadai juga disediakan. Semua karyawan juga dilindungi dengan asuransi sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan Dan Kesehatan). Guna meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan pekerja, program latihan dan pendidikan diadakan didalam dan diluar perusahaan. Sari Warna memahami bahwa pemeliharaan dan pengembangan SDM adalah suatu proses yang terpadu dan menyeluruh. Oleh karena itu Sari Warna membaktikan diri secara penuh untuk membangun sumber daya manusia yang makmur dan penuh semangat.

Operasi dan Produksi Sari Warna Asli Unit I

Kegiatan pencelupan, pencetakan, dan penyempurnaan PT. Sari Warna Asli Group terdapat di beberapa lokasi wilayah pulau Jawa. Salah satunya adalah PT. Sari Warna Asli Unit 1. Adapun kapasitas produksi pencelupan dan penyempurnaan dari Sari Warna Asli Unit 1 ini adalah 8.000.000 yard per bulan, sedangkan untuk pencetakan, kapasitas produksinya dapat mencapai 2.500.000 yard per bulan. Mesin-mesin yang digunakan untuk pencetakan, pencelupan, dan penyempurnaan berasal dari pabrik-pabrik pembuat mesin terkenal, seperti contohnya jenis mesin pembuat : StenterandHeat Setting RangesBruekner(Germany),

Washing MachineMenzel(Germany), Thermosol Dyeing Range, Bruekner (Germany), Rotary Printing Stork (Germany).

4.1.2 Profil PT. Sari Warna Asli Unit 1

Nama Perusahaan : PT. Sari Warna Asli Unit 1
Alamat : Jl. Kemiri, Kebakkramat, Karanganyar
No. Telp : 0271-643745
Fax : 0271-651730
Website : www.sariwarna.com

4.1.3 Visi dan Misi PT. Sari Warna Asli Unit 1

Visi :

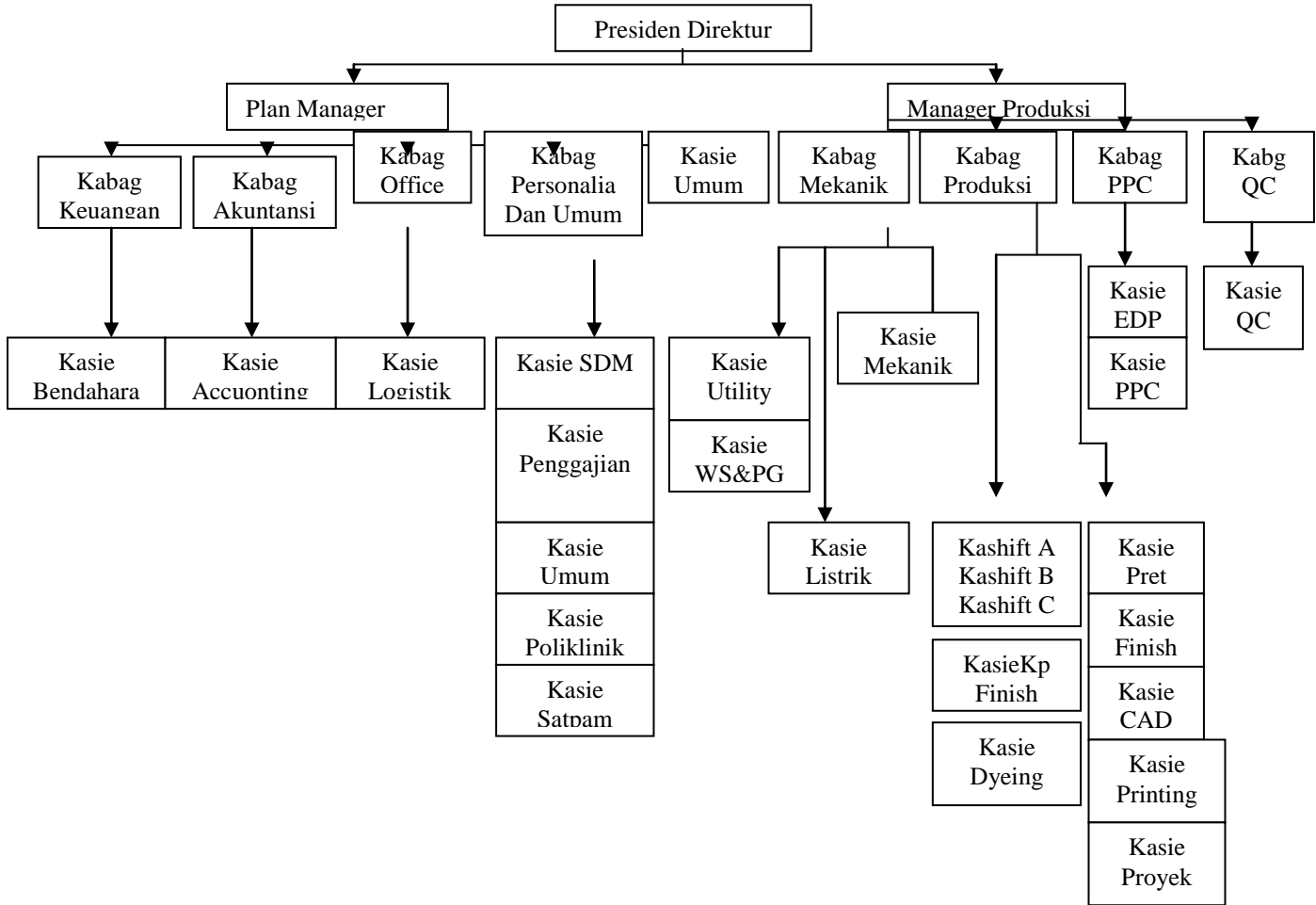
Menjadi salah satu pemimpin pasar tekstil global yang sahamnya diminati bursa internasional menjadi pabrik tekstil yang terpadu dan mendunia.

Misi :

1. Mencapai target penjualan dan mengembalikan investasi sesuai target
2. Meningkatkan kapasitas produksi spinning menjadi 10.000 bale/bulan dan kain jadi 10 juta yard/bulan
3. Mengurangi hasil produksi yang tidak sesuai standard menjadi maksimal 4% dan mengurangi keluhan pelanggan menjadi maksimal 0.5%
4. Menempatkan sumber daya manusia sesuai kemampuan pada posisi yang tepat.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Sari Warna Asli Unit 1

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar, 2016

4.2 Pengujian Instrumen dan Hasil Analisa Data

4.2.1. Hasil Analisis Data Uji Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut:

a. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	18-28 Tahun	71	35.5
2.	29-38 Tahun	59	29.5
3.	39-48 Tahun	44	22.0
4.	>49 Tahun	26	13.0
	Total	200	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 profil responden berdasarkan umur diatas menunjukkan bahwa responden dengan umur berusia 18- 28 tahun sebanyak 71 orang (35.5%) diikuti dengan responden yang berusia 29- 38 tahun sebanyak 59 orang (29.5%), 39-48 tahun sebanyak 44 orang (22.0%), sisanya responden berusia lanjut atau lebih dari 49 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 13% dengan responden laki-laki lebih banyak yakni sebanyak 169 orang sisanya responden perempuan sebanyak 31 orang dengan total responden sebanyak 200 orang.

b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah(orang)	Prosentase(%)
1.	Laki – laki	169	84.5
2.	Perempuan	31	15.5
	Total	200	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 profil karyawan berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 169 orang atau 84.5%, sedangkan perempuan jauh lebih sedikit dengan jumlah 31 orang atau 15.5%.

c. Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan status karyawan

No	Status	Jumlah(orang)	Prosentase(%)
1.	Belum Menikah	51	25.5
2.	Menikah	149	74.5
	Total	200	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 profil karyawan berdasarkan status pernikahan karyawan, rata-rata karyawan PT Sari Warna adalah karyawan yang telah berstatus menikah dengan prosentase sebesar 74.5% atau sebanyak 149 karyawan telah menikah, dan yang belum menikah dengan prosentase 25.5% atau sebanyak 51 karyawan belum menikah. Dari data tersebut terlihat bahwa status karyawan yang paling banyak di PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar adalah yang memiliki status menikah.

d. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah(orang)	Prosentase(%)
1.	SD	6	3.0
2.	SMP	20	10.0
3.	SMA	162	81.0
4.	Diploma	6	3.0
5.	S1	6	3.0
	Total	200	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 profil karyawan berdasarkan pendidikan terakhir, bahwa mayoritas karyawan PT Sari Warna Asli Unit 1 berpendidikan SMA yakni sebanyak 162 orang atau sebesar 81%, kemudian SMP sebanyak 20 orang atau sebesar 10%, lalu karyawan berpendidikan SD, Diploma dan Sarjana masing-masing sebanyak 6 orang atau sebesar 3%.

Dari data tersebut terlihat bahwa pendidikan terakhir karyawan yang paling banyak di PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar adalah SMA.

e. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

No	Lama Bekerja(tahun)	Jumlah(orang)	Prosentase(%)
1.	1-10	106	53.0
2.	11-20	38	19.0
3.	21-30	53	26.5
4.	31-40	2	1.0
5.	41-50	1	.5
	Total	200	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa diketahui dari 200 responden terlihat bahwa responden penelitian karyawan berdasarkan lama bekerja, karyawan di divisi Operasi dan Produksi mayoritas adalah karyawan yang bekerja kurang dari 10 tahun yakni sebanyak 106 orang atau 53.0%, karyawan yang telah bekerja selama 21 tahun – 30 tahun sebanyak 53 tahun sedangkan untuk karyawan dengan pengalaman kerja 11 tahun – 20 tahun sebanyak 38 orang atau 19.0%, karyawan yang telah bekerja selama 31 tahun – 40 tahun sebanyak 2 orang atau 1.0%, sisanya yang telah bekerja selama 41-50 tahun adalah 1 orang atau 0.5%. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa lama bekerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar rata-rata dari 1 tahun sampai 10 tahun.

4.2.2 Uji Kecukupan Sampel dan Asumsi SEM

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 responden. Jumlah sampel tersebut merupakan responden yang memenuhi syarat dalam menjawab kuesioner yang diberikan. Jumlah tersebut juga dinilai memenuhi, karena jumlah sampel minimal bagi penelitian yang menggunakan alat statistik SEM adalah 100 – 200 untuk teknik *maximum likelihood estimation* (Sekaran, 2003)

1. Uji Normalitas

Syarat yang harus dipenuhi selain kecukupan sampel dalam menggunakan analisis SEM adalah normalitas data. Nilai statistik untuk menguji normalitas menggunakan z-value (*Critical ratio* atau C.R. pada output AMOS 21.0) dari nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data. Bila nilai C.R. lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal. Nilai kritis untuk C.R. *skewness* dan C.R. *kurtosis* di bawah 2,58 (\pm). Hasil berikutnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Normalitas

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KKr3	3.000	5.000	.372	1.752	.653	1.536
KKr4	3.000	5.000	.371	1.746	.257	.605
KKr5	3.000	5.000	.325	1.531	.083	.195
KA3	1.000	5.000	-.242	-1.137	-.755	-1.776
KA4	2.000	5.000	-.297	-1.397	-1.139	-2.681
KA5	2.000	5.000	-.769	-3.620	-.169	-.397
KE5	2.000	5.000	-.235	-1.107	1.052	2.476
KE4	3.000	5.000	.691	3.254	1.698	3.998
KE2	3.000	5.000	.709	3.340	1.915	4.508
KE1	4.000	5.000	.512	2.412	-1.738	-4.090
OCB6	3.000	5.000	-.330	-1.556	-.714	-1.681
OCB5	2.000	5.000	-.740	-3.486	1.879	4.424
OCB3	2.000	5.000	-.971	-4.572	2.760	3.498
OCB2	2.000	5.000	-.789	-3.715	.507	1.194
Multivariate					20.113	4.479

Sumber: Data yang diolah, 2016

Dari tabel diatas terlihat pengujian normalitas data dalam penelitian ini. Evaluasi normalitas diidentifikasi baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Secara *univariate*, nilai-nilai dalam CR *Skewness* maupun *kurtosis*, terdapat item pertanyaan yang memiliki nilai CR $> 2.58 (\pm)$ sehingga bisa dikatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Nilai yang tertera pada pojok kanan bawah pada tabel di atas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal secara *mutlivariate* dengan nilai CR *kurtosis* $4.479 > 2.58$. Adapun hasil pengujian outlier akan dibahas selanjutnya.

2. Uji Outlier

Outlier adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrem yang memiliki karakteristik unik yang sangat berbeda dari observasi, baik untuk variabel tunggal maupun variabel kombinasi. Dalam analisis *multivariate* adanya *outlier* dapat diuji dengan statistik *chi square* (χ^2) terhadap nilai *mahalanobis distance squared* pada tingkat signifikansi 0,001 dengan *degree of freedom* sejumlah variabel yang digunakan dalam penelitian (batas kritis *chi-square* = 144.847). Berdasarkan data yang diolah bahwa nilai mahalanobis yang tertinggi adalah **29.743** dan angka ini lebih kecil dari *chi-square* 144.847 sehingga tidak ada *multivariate outlier* atau secara *univariate* dapat dilihat dengan nilai p1 dan p2 dengan ketentuan probabilitas > 0.05 maka data observasi tidak mengalami masalah outlier.

Tabel 4.7
Uji Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
69	29.743	.008	.669
132	29.140	.010	.385
94	28.326	.013	.246
115	27.458	.017	.186
32	26.388	.023	.195
105	26.323	.024	.095
10	25.621	.029	.092
81	25.058	.034	.085
118	24.909	.035	.048
29	24.431	.041	.045
112	23.980	.046	.044
114	23.888	.047	.024
71	23.870	.048	.011
39	23.711	.050	.007

Sumber: Data yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat beberapa nomor observasi teratas yang mengalami sudah tidak mengalami *outlier* karena memiliki nilai probabilitas $< 0,05$. Adapun syarat ketentuan nomor observasi dinyatakan mengalami *outlier* adalah apabila nomor

observasi tersebut memiliki nilai probabilitas baik $p_1 < 0,05$, sedangkan dari 15 nilai observasi tersebut memiliki nilai $p_2 > 0,05$ maka indikasi *outlier* dapat diterima

4.2.3 Analisis Konfirmatori Faktor (*Confirmatory Factor Analyze /CFA*)

Confirmatory Factor Analysis (CFA) perlu dilakukan terhadap model dengan SEM, indikator masing-masing konstruk harus memiliki *loading factor* yang signifikan terhadap konstruk yang diukur. Konstruk yang memiliki *loading factor* yang signifikan membuktikan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur konstruk yang sama dan dapat memprediksi dengan baik konstruk yang seharusnya diprediksi (Hair et al, 1998).

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk untuk masing-masing variabel penelitian.

4.2.4 Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *convergent validity* atau validitas konvergen. Validitas konvergen dapat dinilai dari *measurement model* yang dikembangkan dalam penelitian dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya. Sebuah indikator dimensi menunjukkan validitas konvergen yang signifikan apabila koefisien variabel indikator itu lebih besar dari dua kali *standar error*nya (Anderson & Gerbing dalam Ferdinand, 2005: 187). Bila setiap indikator memiliki *critical ratio* (C.R.) yang lebih besar dari dua kali *standar error*nya (S.E.), hal ini menunjukkan bahwa indikator itu secara valid mengukur apa yang seharusnya diukur dalam model yang disajikan. Berikut adalah hasil pengujian validitas konvergen penelitian ini:

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen untuk variabel kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program komputer AMOS 21, maka diperoleh hasil pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Construct	Estimate	S.E	CR	P
KKr5 <--- kinerja	1.000			
KKr4 <--- kinerja	1.454	.250	5.824	***
KKr3 <--- kinerja	1.008	.192	5.241	***

Sumber: Lampiran / data yang diolah, 2016

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang kinerja karyawan menghasilkan nilai estimasi dengan *critical ratio* (C.R.) yang lebih besar dari dua kali *standar error*nya (S.E.) dengan nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel kinerja karyawan yang digunakan adalah valid.

2. Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen untuk variabel komitmen afektif dengan menggunakan bantuan program komputer AMOS 20, maka diperoleh hasil pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Uji Validitas Komitmen Afektif

Construct	Estimate	S.E	CR	P
KA5 <--- afektif	1.000			
KA4 <--- afektif	1.369	.205	6.682	***
KA3 <--- afektif	1.060	.179	5.925	***

Sumber: Lampiran / data yang diolah, 2016

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang komitmen afektif menghasilkan nilai estimasi dengan *critical ratio* (C.R.) yang lebih besar dari dua kali *standar error*nya (S.E.) dengan nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel komitmen afektif yang digunakan adalah valid

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen untuk variabel OCB dengan menggunakan bantuan program komputer AMOS 20, maka diperoleh hasil pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Uji Validitas OCB

Construct	Estimate	S.E	CR	P
OCB2 <--- ocitbe	1.000			
OCB3 <--- ocitbe	.937	.215	4.364	***
OCB5 <--- ocitbe	1.087	.236	4.606	***
OCB6 <--- ocitbe	.804	.196	4.109	***

Sumber: Lampiran / data yang diolah, 2016

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang komitmen afektif menghasilkan nilai estimasi dengan *critical ratio* (C.R.) yang lebih besar dari dua kali *standar error*nya (S.E.) dengan nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel komitmen afektif yang digunakan adalah valid

4. Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen untuk variabel kecerdasan emosional dengan menggunakan bantuan program komputer AMOS 20, maka diperoleh hasil pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Construct	Estimate	S.E	CR	P
KE1 <--- emosional	1.000			
KE2 <--- emosional	1.075	.349	3.085	.002
KE4 <--- emosional	1.258	.387	3.250	.001
KE5 <--- emosional	1.637	.507	3.230	.001

Sumber: Lampiran / data yang diolah, 2016

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang kecerdasan emosional menghasilkan nilai estimasi dengan *critical ratio* (C.R.) yang lebih besar dari dua kali *standar error*nya (S.E.) dengan nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel kecerdasan emosional yang digunakan adalah valid

4.2.5 Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas menunjukkan konsistensi instrumen alat ukur dalam mengukur konsep yang sama. Reliabilitas memberikan gambaran sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari *measurement error*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas konstruk dinilai dengan menghitung indeks reliabilitas instrumen yang digunakan (*composite reliability*) dari model SEM yang dianalisis. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas konstruk masing-masing variabel:

Table 4.12
Uji Rreliabilitas Konstruk

Variabel	Reliability	Batas Reliability	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0.66	>0.70 (Ghozali, 2010)	Reliabel
Komitmen Afektif	1.41	>0.70 (Ghozali, 2010)	Reliabel
OCB	0.85	>0.70 (Ghozali, 2010)	Reliabel
Kinerja Karyawan	1.36	>0.70 (Ghozali, 2010)	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2016

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel variabel di atas telah melebihi batas syarat reliabilitas sehingga *item-item* pertanyaan pada masing-masing variabel yang ada dianggap reliabel atau handal.

4.2.6 Penilaian Model Fit (*Goodness of Fit Test*)

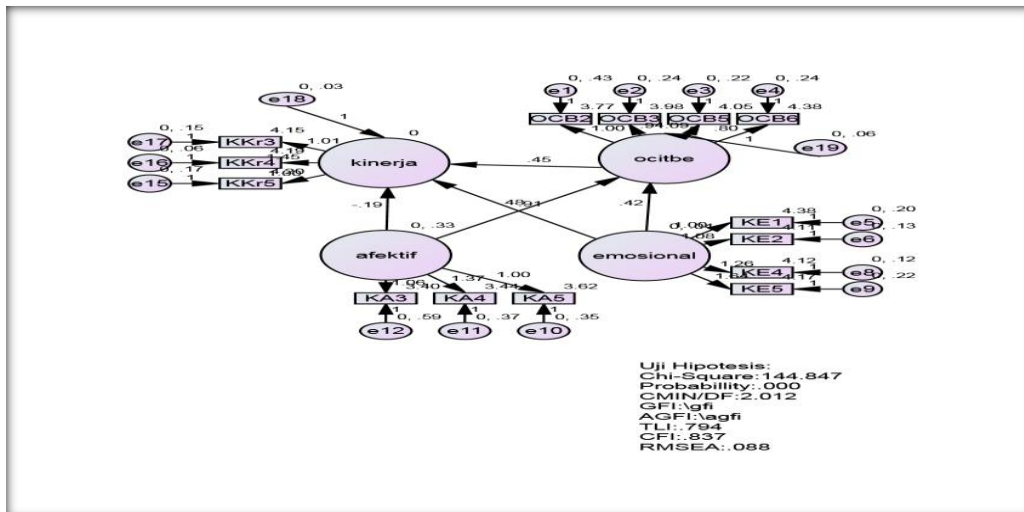
Dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model (Hair *et al.*; Joreskog & Sorbom; Long; Tabachnick & Fidell dalam Ferdinand, 2005). Peneliti diharapkan untuk melakukan pengujian dengan menggunakan beberapa fit indeks untuk mengukur kebenaran model yang diajukannya. Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full* model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistic. Hasil uji *goodness-of-fit* model dijelaskan pada Tabel 4.13

Tabel 4.13
Penilaian Goodness of Fit

No	GOODNESS OF FIT INDEZ	Hasil Model	CUT-OFF-VALUE	Kesimpulan
1	<i>Chi Square</i>	144.847	Diharapkan kecil	Belum diterima
2	<i>Significanced Probability</i>	0.00	$\geq 0,05$	Belum diterima
3	RMSEA	0.088	$\leq 0,08$	Moderat
4	GFI	-	$\geq 0,90$	-
5	AGFI	-	$\geq 0,90$	-
6	CMIN/DF	2.012	$\leq 2,00$	Belum diterima
7	TLI	0.794	$\geq 0,90$	Belum diterima
8	CFI	0.837	$\geq 0,90$	Belum diterima

Sumber: data yang diolah, 2016

Gambar 4.2
Model Penelitian Sebelum Modifikasi



Sumber: data yang diolah, 2016

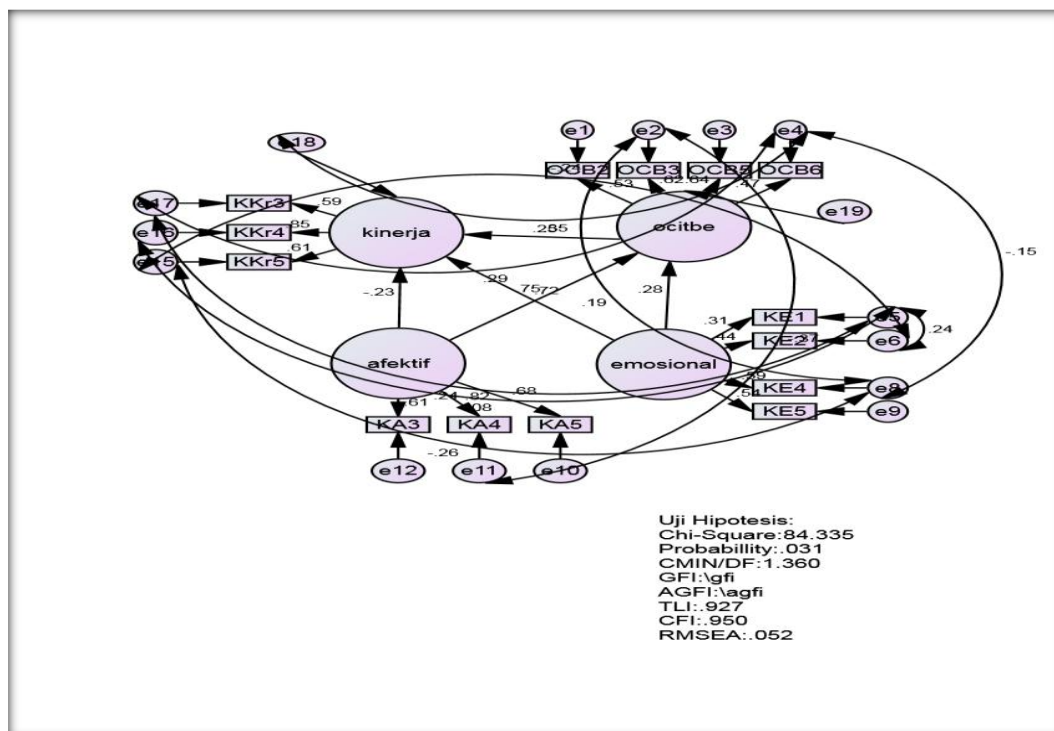
Syarat utama dalam model MLE (*maximum likelihood estimate*) adalah nilai *chi square* harus *fit* (nilai probabilitas > 0.05) sedangkan hasil diatas belum memenuhi syarat sehingga langkah selanjutnya model perlu dimodifikasi.

4.2.7 Modifikasi Model

Dikarenakan sebelumnya model dinyatakan tidak fit maka modifikasi model harus dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai *measurement error* indikator melalui

“modification indices” nya. Adapun hasil dari modeifikasi model tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 43
Model Penelitian Setelah Modifikasi



Sumber: data yang diolah, 2016

Tabel 4.14
Model Setelah Modifikasi

No	GOODNESS OF FIT INDEZ	Hasil Model	CUT-OFF-VALUE	Kesimpulan
1	<i>Chi Square</i>	84.335	Diharapkan kecil	Diterima
2	<i>Significanced Probability</i>	0.031	$\geq 0,05$	Moderate
3	RMSEA	0.052	$\leq 0,08$	Diterima
4	GFI	-	$\geq 0,90$	-
5	AGFI	-	$\geq 0,90$	-
6	CMIN/DF	1.360	$\leq 2,00$	Diterima
7	TLI	0.927	$\geq 0,90$	Diterima
8	CFI	0.950	$\geq 0,90$	Diterima

Sumber: Data yang diolah, 2016

Nilai Chi-square kurang memenuhi syarat kelayakan model. Tetapi Indeks Model *Goodness of Fit* yang lain telah mampu memenuhi syarat, sehingga model masih dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Hair *et al*, 1998) dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi.

4.3 Uji Hipotesis

Analisis kausalitas dilakukan guna mengetahui hubungan antar variabel. Pada penelitian ini diharapkan dengan adanya pengujian kausalitas dapat mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Adapun hasil selengkapnya dari tiap hubungan akan diuraikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Hipotesis

Variabel	Estimate	S.E	C.R.	P	Keterangan
OCB \leftarrow Kecerdasan emosional	.422	.267	1.582	.114	Tidak Signifikan
OCB \leftarrow Komitmen Afektif	.476	.114	4.176	***	Signifikan
Kinerja \leftarrow Kecerdasan emosional	.909	.325	2.979	.005	Signifikan
Kinerja \leftarrow Komitmen Afektif	.431	.111	2.020	.045	Signifikan
Kinerja \leftarrow OCB	.452	.203	2.227	.026	Signifikan

Sumber: Data yang diolah, 2016

Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan pada OCB. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 1.582 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,144 > 0,05$ (level signifikansi 5%). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap OCB ditolak

Variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan pada OCB. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 4.176 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,000 < 0,05$ (level signifikansi 5%). Hasil tersebut sekaligus menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka akan semakin tinggi pula OCB. Maka hipotesis komitmen afektif terhadap OCB dalam penelitian ini terbukti.

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 2.797 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,005 < 0,05$ (level signifikansi 5%). Hasil tersebut sekaligus menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka hipotesis kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti.

Variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 2.020 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,045 < 0,05$ (level signifikansi 5%). Maka hipotesis komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diterima

Variabel OCB berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 2.227 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,026 > 0,05$ (level signifikansi 5%). Maka hipotesis OCB terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diterima.

4.3.1 Analisis *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan *Total Effect*

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara konstruk baik langsung (*direct effect*), tidak langsung (*indirect effect*), maupun pengaruh totalnya (*total effect*). *Direct effect* tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. *Indirect effect* adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. *Total effect* adalah efek dari berbagai hubungan, yaitu efek total dari efek langsung dan efek tidak langsung. Hasil pengujian *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect* dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.16
Analisis *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan *Total Effect*

<i>Hubungan Variabel</i>			<i>Pengaruh (λ atau β)</i>		
<i>Dependen</i>		<i>Independen</i>	<i>Langsung</i>	<i>Tidak Langsung</i>	<i>Total</i>
<i>OCB KINERJA</i>	<---	K_EMOS	0.212	0.000	0.212
	<---		0.599	0.126	0.725
<i>OCB KINERJA</i>	<---	K_AFEKTIF	0.725	0.000	0.725
	<---		0.382	0.430	0.812
<i>KINERJA</i>	<---	OCB	0.594	0.000	0.594

Sumber: Data yang diolah, 2016

Efek Mediasi

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat dari koefisien beta dan gamma pada masing-masing persamaan

a. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap OCB sebesar 0.212

Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja sebesar 0.599

Pengaruh langsung Komitmen Afektif terhadap OCB sebesar 0.725

Pengaruh langsung Komitmen Afektif terhadap Kinerja sebesar 0.382

Pengaruh langsung OCB terhadap Kinerja sebagai variabel mediasi sebesar 0.594

b. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap OCB sebesar 0.000

Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja sebesar 0.126

Pengaruh langsung Komitmen Afektif terhadap OCB sebesar 0.000

Pengaruh langsung Komitmen Afektif terhadap Kinerja sebesar 0.430

Pengaruh langsung OCB sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja sebesar 0.000

c. Pengaruh Total

Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap OCB sebesar 0.212

Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja sebesar 0.725

Pengaruh langsung Komitmen Afektif terhadap OCB sebesar 0.725

Pengaruh langsung Komitmen Afektif terhadap Kinerja sebesar 0.812

Pengaruh langsung OCB sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja sebesar 0.594

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Kecerdasan Emosional terhadap OCB

Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap OCB hal ini ditunjukkan dari nilai CR $1.582 < 1.960$ dengan taraf signifikansi 5% atau dilihat dari nilai signifikansi $0.144 > 0.05$. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tidak berarti selalu memiliki kontribusi dalam melakukan pekerjaan yang mendalam melebihi tuntutan organisasi atau yang diwajibkan oleh organisasi.

Mayer dan Salovey (1995), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memproses informasi emosional dengan lebih tepat dan efisien, termasuk informasi yang berkaitan dengan identifikasi, konstruksi dan penyesuaian emosi dalam diri dan orang lain. Dimensi kecerdasan emosional meliputi kepercayaan diri, pengendalian diri, kesadaran emosional dan empati. Salovey dan Mayer (1990) memperkenalkan konsep

kecerdasan emosional sebagai seperangkat kemampuan, dalam kaitannya dengan emosi dan emosional pengolahan informasi.

Kecerdasaan emosional sebagai bentuk reaksi sosial yang dimiliki karyawan PT Sari Warna yang meliputi kecerdasan dalam persepsi, analisis dan konstruksi perilaku tertentu untuk konten emosional masih cenderung kurang. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang berkembang, secara umum, lebih sadar emosi pribadi mereka, dan dapat mengontrol dan mengekspresikannya. Hal ini juga telah menunjukkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi lebih bersedia untuk memiliki hubungan positif dengan orang lain, tapi kurang bersedia untuk memiliki interaksi negatif dengan teman-teman dekat.

Karyawan PT Sari Warna Asli 1 masih memiliki kecerdasan emosional yang rendah, seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa, mampu memecahkan masalah tidak selalu memiliki keinginan untuk sukarela menolong pekerjaan teman, serta perilaku lain yang diluar *job descriptionnyamaupun* melakukan tugas ekstra. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas karyawan masih kurang komunikatif dengan rekan kerja, kurang memahami rekan kerja dan kurang dalam berhubungan dengan orang lain secara baik. Sehingga kesadaran untuk melakukan OCB pun atau menolong orang lain secara sukarela masih kurang.

Jadi perlu dilakukan upaya untuk menyadarkan karyawan di PT Sari Warna Asli 1 agar karyawan yang saling membantu akan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan tingkat moral menjadi lebih baik dalam organisasi.

Selain itu para karyawan perlu dibina agar dapat mengendalikan seperangkat emosi, pengetahuan sosial, dan kemampuan yang memandu dan memperkuat kekuatan secara keseluruhan dalam arah yang kita tepat mampu menanggapi faktor lingkungan dan tekanan.

Sehingga dapat meningkatkan kinerja di empat bidang, kesadaran diri (memahami untuk memiliki kemampuan dan mengekspresikannya), kepedulian sosial (pengetahuan daripada yang lain, dan memahami kemampuan seseorang, dan empati), manajemen hubungan, dan pengelolaan diri (kemampuan untuk beradaptasi perubahan sedikit pun dan memecahkan pribadi dan masalah sosial).

Salah satu faktor penting yang dapat menyebabkan peningkatan kualitas perilaku, sikap, dan interaksi karyawan adalah perilaku kewargaan organisasi (OCB). Perilaku OCB adalah seperangkat perilaku sukarela, yang tidak dihitung sebagai tugas resmi dari orang, tetapi dilakukan oleh mereka, dan dapat menyebabkan peningkatan efisiensi tugas dan peran organisasi.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Purba et al., (2004) dan Nuraningsih (2015), menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan tidak mendukung pernyataan Ibrahim (2013), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta Anindya (2011), menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Komitmen Afektif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap OCB hal ini ditunjukkan dari nilai $CR\ 4.176 > 1.960$ dengan taraf signifikansi 5% atau dilihat dari nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Semakin tinggi komitmen afektif maka akan berpengaruh terhadap OCB. Karyawan PT Sari Warna Asli 1 yang memiliki kekuatan hasrat karyawan untuk tetap bekerja pada PT Sari

Warna Asli 1 karena mereka setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi mampu meningkatkan OCB atau meningkatkan keefektifan organisasi melalui meningkatnya performa kerja karyawan dari segi kuantitas maupun kualitas.

Karyawan PT Sari Warna Asli 1 memiliki keterkaitan yang kuat terhadap perusahaan termasuk karyawan PT Sari Warna Asli 1 mayoritas memiliki loyalitas yang cukup tinggi terhadap perusahaan. Keterkaitan inilah yang mengakibatkan bahwa mereka mampu untuk menunjukkan sikap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan Davoudi (2012), menyatakan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Purba et al., (2004), komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Kecerdasan emosional terhadap kinerja

Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dari nilai $CR\ 2.797 > 1.960$ dengan taraf signifikansi 5% atau dilihat dari nilai signifikansi $0.005 < 0.05$. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Karyawan di PT Sari Warna Asli 1 berkemampuan memantau perasaan dan emosi dengan baik pada diri sendiri maupun pada orang lain dan menggunakan informasi untuk mengembangkan pikiran dan tindakan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit 1.

Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan Damaryanthi dan Dewi (2016), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Komitmen afektif terhadap kinerja

Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dari nilai $CR\ 2.227 > 1.960$ dengan taraf signifikansi 5% atau dilihat dari nilai signifikansi $0.045 < 0.05$.

Semakin tinggi komitmen afektif maka tidak serta merta mampu menaikkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini kinerja karyawan PT Sari Warna Asli 1 juga membutuhkan komitmen afektif karyawan seperti loyalitas karyawan, rasa bangga terhadap perusahaan, keterkaitan karyawan terhadap perusahaan, melainkan pencapaian kinerja lebih membutuhkan kecerdasan emosional karyawan seperti motivasi diri, kesadaran diri, pengaturan diri, kondisi sosial dan ketrampilan sosial. Sehingga bisa disimpulkan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional, dalam penelitian ini misalnya, variabel komitmen afektif juga berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Nurbiyati dan Wibisono (2014), bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. OCB terhadap kinerja

OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dari nilai CR $2.227 > 1.960$ dengan taraf signifikansi 5% atau dilihat dari nilai signifikansi $0.026 < 0.05$. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap yang banyak diharapkan perusahaan untuk dimiliki karyawan, karena dianggap menguntungkan perusahaan yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi, jika dilihat lebih jauh maka OCB di PT Sari Warna Asli 1 merupakan faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang didorong oleh adanya komitmen afektif karyawan PT Sari Warna Asli 1. Semakin banyak karyawan PT Sari Warna 1 yang menunjukkan OCB maka akan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik seperti dalam pernyataan (Luthan, 2006).

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Organ (1988), Podsakoff dan MacKenzie dalam Bolino (1997), Turnley dan Bloodgood (2002) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kecerdasan emosional dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna melalui OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan pada OCB. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 1,582 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,144 > 0,05$ (level signifikansi 5%).
2. Komitmen afektif berpengaruh signifikan pada OCB. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) 4.176 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,000 < 0,05$ (level signifikansi 5%).
3. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 2.979 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,005 < 0,05$
4. Komitmen afektif berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 2.020 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,045 < 0,05$ (level signifikansi 5%).
5. Variabel OCB berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis di atas yang menunjukkan nilai C.R. (thitung) sebesar 2.227 dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0,026 < 0,05$ (level signifikansi 5%).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal ini yang menjadikan adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di divisi Produksi dan Operasi PT Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar.

2. Kurangnya variabel lain yang mendukung seperti komitmen normatif dan komitmen kontinyu sebagai salah satu bagian dari komitmen organisasi selain komitmen afektif.

5.3. Saran-saran

Adanya berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Sari Warna Asli 1 memiliki komitmen afektif yang tinggi ditunjukkan dengan sikap loyalitas karyawan, rasa bangga terhadap perusahaan dan karyawan memiliki keterkaitan yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen afektif inilah yang kemudian dapat mempengaruhi sikap OCB. Sikap – sikap dari komitmen afektif inilah yang mampu mendorong sikap OCB untuk melakukan tugas secara sukarela.

Perusahaan yang mampu mendorong komitmen afektif yang dimiliki karyawan secara tidak langsung akan menaikkan kualitas kinerja karyawan berdasarkan sikap OCB yang telah terbentuk yakni dengan cara memberikan *feedback* terhadap karyawan. Manager harus mampu mengkoordinir setiap karyawan yang diampunya seperti memberikan kepedulian, saling membantu, memotivasi, menanggapi adanya permasalahan yang ditimbulkan supaya dapat melakukan kinerja lebih baik. Sehingga para karyawan PT Sari Warna Asli 1 dapat mempertahankan sikap loyalitas nya terhadap perusahaan dan memiliki keterkaitan yang semakin kuat.

2. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan OCB terutama OCB agar dapat lebih jelas apa saja yang dapat mendorong perilaku OCB. Selain itu penelitian dapat dilakukan kembali ketika

perusahaan telah menerapkan OCB sehingga penelitian dapat dibandingkan, sebelum dan sesudah perusahaan menerapkan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. (2005). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Ahmad, Purba.(1999).*Emotional Intelligence*, Seri Ayah Bunda, 26 Juli-8 Agustus, Dian Raya, Jakarta.
- Aldag, R & Resckhe, W. (1997). *Employee Value Added:Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*. <http://docstoc.com/search/employee-value-added-measuring-discretionary-effort-and-it-is-value-to-the-organization>. Diunduh pada tanggal 15 Juni 2016.
- Andreas, Budihardjo. (2004). *Mengenal Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Forum Manajemen Prasetya Mulya. Tahun ke-XVIII, No.82.500-510
- Anindya, Rr. Yulia P.(2011). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank Hasil Merger di Asean (Studi Perbandingan di Perbankan Indonesia, Malaysia, Singapura Dan Thailand Periode 2005-2009)*. Ejournal Universitas Diponegoro, eprints.undip.ac.id, diakses pada tanggal 1 Mei 2016.
- Bernardin., and Russel.(1993). *Human Resource Management*. New Jersey :International Editions Upper Saddle River,Prentice Hall.
- Bahua, M. Iqbal.(2010), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyuluh Pertaniandan Dampaknya Pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo*,Disertasi: Sekolah Pascasarjana IPB.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No 4,2002 pp. 502-522.
- Boyatzis, R., Goleman, D & Rhee, K. (2000). *Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI)*. In R. Bar-On and J.D.A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boyatzis, R, E., Ron, S.(2001).*Unleashing the Power of Self Directed Learning*, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA
- Cherrington, DJ. (1994). *Organizational Behavior* (2nd ed). Boston: Allyn and Bacon, Inc.

- Campbell R.L. (2006). Altruism in Auguste Comte and Ayn Rand. *The Journal of Ayn Rand studies*, 7(2), 357-369.
- Damaryanthi, Anak A. I., Dewi, Anak A. S. K. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai FEB., Vol. 5, No. 2, 2016: 790-820.
- Davoudi, Seyed M. M.(2012). *A Comprehensive study of Organizational Citizenship Behavior (OCB): Introducing the term, clarifying its consequences and identifying its atecedents*. <http://scholar.google.co.id>, diakses pada tanggal 2 Desember 2016.
- Dyne, L. V., Graham, J. W., & Dienesch, R.M. (1994). Organizational Citizenship Behavior. Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 37(4): 765-802.
- Ferdinand, Augusty. (2002). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP.Undip.
- Gardner, H.(1983).*Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Gruneberg. (1979). *Job Satisfaction*. New Jersey. Mc.Graw-Hill. Inc.
- Gibson, Ivancevich. (1997), *Organisasi dan Manajemen Perilaku dan Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, D. (1997). *Emotional Intelligence: Mengapa Ellebih penting dari pada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Golemen, D. (2000). *Working With Emotional Intellegent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Goleman, Daniel. (2001). *Working with Emotional Intelligence*. Terjemahan.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gintisa H. B., B. S. B., Boydc R., Fehrd E. (2002). Explaining Altruistic Behavior in Humans. *Evolution and Human Behavior*, 24, 153–172.
- Greenberg, J. & R. A. Baron, (2003) *Behavior in Organizations*, New Jersey: Pearson.

- Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan Keenam, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, diterjemahkan oleh Alex Tri Kuntjahyo Widodo dari Working With Emotional Intelligence.
- Ghozali, Imam. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 19.0*. Cet. IV. Semarang: Undip.
- Hair, J. F. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis with readings*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ibrahim. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura Dan Rumah Sakit Undata Palu. *Jurnal Katalogis, Vol. 1, No. 1, 135-145*.
- John.P.Meyer, Natalie J. Allen, and Catherine A. Smith. (1993). Commitment to Organizations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, 538-551.
- Johnson, David W., & Frank P. Johnson. (2009). *Joining together: Group theory and group skills*. 10th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Kartika, Endo W. (2011). *Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kumar V., Abbas A.K., Fausto N. (2005). *Robbins and cotran pathologic basis of disease*. 7th ed. Philadelphia: Elsevier Saunders. p. 48-85 <http://robbinspathology.com>.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). Does Gender Affect The Link between Organizational Citizenship Behavior and Preference Evaluation?, vol 41: 469-478.
- Linley, P. A., Joseph A., Harrington S., Wood A.M.,. (2006). Positive Psychology: Past, Present, and (possible) Future. *The Journal of Positive Psychology, 1*, 3-16.
- Martin, A. D. (2000). *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.

- Mathis, R. L & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J & Smith, C. A. (1993). *Commitment to Organizations & Occupations: Extension and Test Of a Three-component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*. (78): 538-551.
- Miner, John. (1998). *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- McKenna, Eugene, Nic Beech. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan) Oleh: Totok Budi Santoso. Edisi II. ANDI. Yogyakarta.
- Mohammad Nazir, (2011). *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mohammad, Habib and Alias. (2011). *Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*,(Online),Jilid16,No.2(http://web.usm.my/aamj/16.2.2011/AAMJ_16.2.7.pdf), diakses 8 juni 2016.
- Neami, A & Shokrkon, H. (2004). *The Relationship of Organizational Justice and Organizational civic Behavior Of Employees In Ahvaz Industrial Organizations*. *Journal Of Psychology*. (1- 2).
- Nurdiana, Ilfi. (2011). *Kepemimpinan Islami, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Disertasi tidak dipublikasikan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Nuraningsih, P., dan Putra, M. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Stres Kerja*. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10.
- Nurbiyati, T. dan Wibisono, K. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu dan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Kajian Bisnis* Vol. 22(1):21-37.

- Organ, D. W. (1990). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. In B. M. Staw & L.L. Cummings (Eds.). *Research In Organizational Behavior*, Greenwich. CT. JAI. 12: 43-72.
- Ostroff.C. (1992). *The Relationship Between Satisfaction,Attitude, and Performance : An Organizational Level Analysis*, *Journal of Applied Psychology*. Vol 77. P963-974.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior the Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington book.
- Organ, Podsakoff, MacKenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage .
- Prawirosentono, Suyadi. (1997). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Patton, P. (1998). *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih Bahasa Zaini Dahlan.Jakarta: Pustaka Delaprata.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions For Future Research*. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Purba, D. E., dan Seniati, A. N. L.(2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior*. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3,105-111.
- Robbin, S. P. (1998). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall. Terjemahan Eka. Jilid 1 Edisi6. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Robbin, Stephen. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Aplikasi*. Terjemahan Endra. Jilid 1 Edisi8. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Robbin, P. (2008). *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepulu)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat. Salovey dan Mayer. (2007). *Emotional Intellegent: What Can Matter More Than IQ*, Bantam Book, New York.
- Schein, E. (1990). Organizational culture.*American Psychologist*, 45(2), 109-19.
- Seymour, J. Madison. (1991). “*Aid University Linkages for Agricultural Development*”, *Journal of HigherEducation*, Vol.62, No : 3, p : 288-316.

- Simamora, Henry, (1997), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Fourth edition. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Shapiro, L. E. (2003). *Mengajarkan Emotional Intelligence pada anak*. Alih bahasa: Kantjono. Jakarta: Gramedia.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (1997), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- . (1999), *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- . (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta. Hal
- ~~— (2004). *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.~~
- ~~— (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.~~
- ~~— (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.~~
- ~~— (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.~~
- Syamsul, Bahri., Fahkry, Zamzam. (2014). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirnayanti. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horizon Semarang)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Triyanto, Agus dan Elisabeth Cintya Santosa. (2009). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 7 (4).
- Yuchtman, Seashore. (1967). *Performance*. [http://www.idrc.ca/en/ev-30226-201-1 DO_TOPIC.html](http://www.idrc.ca/en/ev-30226-201-1_DO_TOPIC.html). 2 Juni 2016