

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
KARYAWAN DI PT. SUMBER YALASAMUDRA MUNCAR
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

OLEH :

**IFANA CHANDRA SAPUTRA
NIM: 09410006**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
KARYAWAN DI PT. SUMBER YALASAMUDRA MUNCAR
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Oleh :

Ifana Chandra Saputra

NIM: 09410006

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

**Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 1955717 198203 1 005**

Tanggal, 20 Juli 2013

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. M. Lutfi Mustafa, M. Si
NIP. 19730710 200003 1 002**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN
PT.SUMBER YALASAMUDRA MUNCAR BANYUWANGI**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

IFANA CHANDRA SAPUTRA (09410006)

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Pengaji dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal 18 Juli 2013

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Ketua Pengaji
Fathul Lubabin Nuqul, M. Si. ()
NIP. 19760512 200312 1 002
2. Sekretaris/Pembimbing
Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I ()
NIP. 19550717 198203 1 005
3. Pengaji Utama
Dr. Rahmat Azis, M. Si. ()
NIP. 19700813 00012 1 001

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustafa, M. Si
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ifana Chandra Saputra

NIM : 09410006

Fak/Jur : Psikologi/Psikologi

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi

Menyatakan bahwa penelitian tersebut adalah karya peneliti sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 20 Juli 2013

Peneliti,

Ifana Chandra Saputra
09410006

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya kecil ini peneliti persembahkan untuk:

1. Untuk Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang tak henti-hentinya memberikan umur yang panjang dan memberikan pengalaman dan pelajaran dalam memaknai kehidupan hamba-Nya ini.
2. Untuk cahaya penuh kasih sayang & ketulusan Ayah dan Mama (Bpk. Karyono dan Ibu Nanik).
3. Untuk kekuatan penuh cinta & tanggung jawab, inspirasi kerja keras & kegigihan saudara peneliti tercinta Mas Irfan dan nduk Angel
4. Untuk semangat & harapan peneliti dimasa depan my girl, yang telah sabar mendampingi baik suka maupun duka, yang telah banyak mengajari survive dan mandiri, mengolah emosi, dan selalu tersenyum
5. Untuk keluarga kedua peneliti, keluarga besar HMI Korkom UIN Malang terutama HMI Komisariat Psikologi UIN Malang. Bagaimana peneliti banyak belajar menjadi pribadi yang survive dalam berorganisasi dan mandiri dalam berkepribadian
6. Untuk saudara senasib seperjuangan lek Ryan, cak Resti, lek Rangga, nek Isma, dan lek Inggit thanks banyak kesuksesan peneliti merupakan motivasi dari kalian semua dan semoga silaturrohim kita tidak terputus sampai disini dan tetap terjaga.
7. Untuk seluruh kawan-kawan seperjuangan di komisariat tercinta sukses selalu buat kalian semua.

8. Untuk saudaraku NICEMILANDSKY (Rizqi paqis, gilang, rendi, anis, frence) terima kasih banyak, dengan motivasi dan saran-saran kalian, peneliti bisa melanjutkan pendidikan sampai kelulusan di perguruan tinggi.
9. Untuk Teman-teman peneliti yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu, baik yang membenci dan yang mencintai, kehadiran kalian banyak memberikan pengalaman dan pelajaran dalam kehidupan.

Yakusa!!!

MOTTO

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنَعْمَ الْوَكِيلُ

Artinya : "Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung". QS Al-Imran 173

"...kaki yang akan berjalan lebih jauh, tangan yang akan berbuat lebih banyak, mata yang akan menatap lebih lama, leher yang akan lebih sering melihat ke atas, lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja, dan hati yang akan bekerja lebih keras, serta mulut yang akan selalu berdoa..." - 5 cm.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kami ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat hidayahnya serta semua nikmat yang diberikannya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi. Sholawat serta salam tidak lupa kami curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang sudah membawa kita dari jaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan kecanggihan teknologi.

Dengan penuh kerendahan hati, peneliti menyadari akan kemampuan dan kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, saran dan motivasi dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tugas akhir ini, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si, selaku Rektor UIN Maliki Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang
3. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I selaku dosen pembimbing dan dosen wali yang dengan penuh kesabaran senantiasa memberikan bimbingan dan arahan baik intelektual maupun ideologi
4. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama fakultas psikologi yang telah dengan penuh kesabaran mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan baik sains maupun agama

5. Bapak Supri selaku pimpinan perusahaan, bapak Virman selaku manager produksi dan Bu Ririn selaku staff produksi yang telah memberikan kesempatan penelitian dan membantu demi kelancaran proses penelitian ini
6. Semua karyawan PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi khususnya karyawan yang menjadi responden penelitian ini, terima kasih atas kerjasamanya
7. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini yang belum sempat peneliti sebutkan satu persatu

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan kerendahaan peneliti mengharapakan adanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini mampu menjadi sumbangsih keilmuan khususnya bagi fakultas psikologi maupun yang lainnya.

Malang, 20 Juli 2013

Peneliti

Ifana Chandra Saputra
09410006

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan	iii
Halaman Persembahan	iv
Halaman Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak	xv
Abstract	xvi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12

BAB II : KAJIAN TEORI

A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	14
1. Definisi OCB	14

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB	19
3. Dimensi-dimensi OCB.....	22
4. Motif-motif yang mendasari OCB	27
5. Manfaat OCB dalam perusahaan	28
6. Implikasi OCB	32
B. Kecerdasan Emosional (EQ).....	33
1. Definisi Kecerdasan Emosional (EQ).....	37
2. Kerangka dan aspek-aspek Kecerdasan Emosional (EQ)	39
3. Unsur-unsur Kecerdasan Emosional (EQ)	41
4. Kecerdasan Emosional (EQ) dalam Organisasi	47
5. Manfaat Kecerdasan Emosional (EQ) dalam Organisasi.....	50
C. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kecerdasan Emosional dalam Pandangan Islam	52
D. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	58
E. Hipotesis	62

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	63
B. Identifikasi Variabel.....	63
C. Definisi Operasional Variabel.....	65
D. Populasi dan Sampel Penelitian	66
E. Metode Pengumpulan Data.....	69
F. Validitas dan Reliabilitas	72

G. Metode Analisa Data	75
------------------------------	----

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Keadaan Objek Penelitian.....	81
B. Proses dan Pelaksanaan Penelitian.....	86
C. Karakteristik Responden	86
D. Hasil Uji Analisis	89
1. Uji Reliabilitas	89
2. Uji Validitas	90
3. Uji Prasyarat Analisis	92
4. Prosentase kategorisasi	95
5. Uji Hipotesis	100
E. Pembahasan.....	101

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	112
B. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	68
Tabel 3.2 Skor skala likert	70
Tabel 3.3 Blue Print <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	71
Tabel 3.4 Blue Print Kecerdasan Emosional	72
Tabel 3.5 Standart Pengkategorisasian	76
Tabel 4.1 Distribusi berdasaran tingkat usia	87
Tabel 4.2 Distribusi berdasarkan jenis kelamin	88
Tabel 4.3 Distribusi Masa Kerja	89
Tabel 4.4 Reliabilitas OCB dengan Kecerdasan Emosional	90
Tabel 4.5 Uji validitas OCB.....	92
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	93
Tabel 4.8 Uji Linieritas	94
Tabel 4.9 Mean dan standart deviasi OCB	96
Tabel 4.10 Hasil Deskriptif OCB	96
Tabel 4.11 Mean dan Standart deviasi Kecerdasan Emosinal	98
Tabel 4.12 Hasil Deskriptif Kecerdasan Emosional	98
Tabel 4.13 Ringkasan Analisis Regresi	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 uji linieritas	95
Gambar 4.2 diagram analisis OCB	97
Gambar 4.3 diagram analisis Kecerdasan Emosional.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala

Lampiran 2 struktur organisasi perusahaan, letal geografis, peta denah perusahaan

Lampiran 3 Uji Reliabilitas dan Validitas skala OCB 109

Lampiran 4 Uji Reliabilitas dan Validitas skala EQ 112

Lampiran 5 Uji Normalitas 118

Lampiran 7 Uji Linieritas..... 118

Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi 119

Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian 121

Lampiran 10 Surat keterangan Penelitian 122

Lampiran 11 Lembar Konsultasi 123

ABSTRAK

Chandra, Ifana Saputra. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi

Pembimbing : Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pdi.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi menjadi harapan pokok dan terbesar bagi perusahaan. Karena dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka karyawan akan bekerja secara optimal dan efektif sesuai dengan tujuan perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbentuk karena adanya Kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan Emosional adalah kompetensi individu dalam memahami dan mengontrol emosi diri serta bagaimana menjalin dan menjaga hubungan dengan orang lain. Jadi dengan karyawan yang memiliki kecerdasan Emosional yang baik maka sangatlah bermanfaat bagi perusahaan dan karyawannya sehingga akan menimbulkan sinergitas dalam kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kecerdasan Emosional, dan mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (*dependent*) di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 51 karyawan yang statusnya sebagai staff atau pegawai tetap dan pegawai bulanan di perusahaan. Metode pengambilan datanya menggunakan skala. Skala penelitian terdiri dari dua skala yaitu skala kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang masing-masing terdiri dari 35 aitem dan 30 aitem. Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi sederhana dengan mencari korelasi dan pengaruh daya prediksinya.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan menghasilkan 6 karyawan (12%) dengan kategori tinggi, 39 karyawan (76%) dengan kategori sedang, dan 6 karyawan (12%) dengan kategori rendah. Sedangkan variabel Kecerdasan Emosional (EQ) menghasilkan 7 karyawan (14%) dengan kategori tinggi, 39 karyawan (76%) dengan kategori sedang, dan 5 karyawan (10%) dengan kategori rendah. Hasil penelitian kedua variabel diatas menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif ($r_{xy} = 0,599$). Artinya hubungan antara dua variabel adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0,000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Sumbangan efektif atau daya prediksi ditunjukkan dengan koefisien determinan $r^2 = 0,359$ yang berarti bahwa 35,9% *Organizational Citizenship Behavior* ditentukan oleh Kecerdasan Emosional, dan sisanya sebanyak 64,1% ditentukan oleh faktor lain lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim organisasi dll yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

ABSTRACT

Chandra, Ifana Saputra. 2013. Emotional Intelligence Influence Of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Employees in PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi

Supervisor: Prof. Dr.. H. Mulyadi, M.Pdi.

Keywords: Emotional Intelligence, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Employees with *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) high into the principal and greatest hopefor the company. Because of the *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), the employee will workoptimally and effectively in accordance with company objectives. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) formed because of emotional intelligence. Emotional Intelligence is theindividual competence in understanding and controlling one's emotions as well as how to establishand maintain relationships with others. So with employees who have good emotional intelligence itis very beneficial for the company and its employees that will lead to synergy in the company's performance.

This study aims to determine the level of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) and Emotional Intelligence, Emotional Intelligence and determine the effect of the independent variables (independent) on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) as the dependent variable (dependent) at PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi. The number of respondents in this study were 51 employees whose status as staff or permanent staff and employees in the company monthly. Scale used in data collection methods. Scale study consisted of two scales, namely emotional intelligence scale and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), each consisting of 35 and 30 item. Analysis technique used is a simple regression analysis to look for correlations and predictive power of influence.

Based on the analysis of the study found the following results: the variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) employees produced 6 employees (12%) with high category, 39 employees (76%) with the medium category, and 6 employees (12%) with a low category. While variable Emotional Intelligence (EQ) produces 7 employees (14%) with high category, 39 employees (76%) with the medium category, and five employees (10%) with a low category. The results yield that the above two variables is a positive relationship ($r_{xy} = 0.599$). It means that the relationship between the two variables is positive significant with scores of 0.000 and Sig value. (2-tailed) is below or less than 0.05. Effective contribution or predictive power indicated by the coefficient determinant $r^2 = 0.359$ which means that 35.9% determined by *Organizational Citizenship Behavior* Emotional Intelligence, and the remaining 64.1% is determined by other factors such as leadership, job satisfaction, organizational climate, etc. are not described in this study.