BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Keadaan Objek Penelitan

1.1. Lokasi perusahaan

Perusahaan pengalengan ikan PT. Sumber Yalasamudra beralamat di jalan Sampangan No. 19, Desa Kedung Rejo, Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi, Propinsi Jawa Timur. Jarak antara Kecamatan Muncar dan Ibu Kota Provinsi Surabaya adalah ± 332 km, sedangkan jarak antara perusahaan dan TPI adalah ±500 m, sehingga mempermudah untuk penyediaan bahan baku untuk proses pengalengan.

Luas PT. Sumber Yalasamudra adalah ± 23.875 km^2 dan terletak dikawasan industri perikanan. Adapun batas-batas PT. Sumber Yalasamudra adalah sebagai berikut : sebelah barat berbatasan dengan permukiman penduduk, sebelah timur berbatasan dengan CV. Sari laut Jaya, sebelah utara berbatasan dengan permukiman penduduk dan sebelah selatan berbatasan dengan PT.Sari Feed IndoJaya (PT. Yung Li).

1.2. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Sumber Yalasamudra bergerak dalam bidang usaha pengalengan ikan, yang didirikan pada tanggal 21 April 1971. PT. Sumber Yalasamudra berbentuk UD. Sumber Yalasamudra yang didirikan oleh Bapak Djoko Soesilo serta mendapat izin usaha dari Departemen Perdagangan dengan No. 09/03/II/1980. Dalam waktu yang cukup singkat PT. Sumber Yalasamudra dapat berkembang

dengan pesat sehingga pada 29 Januari 1985 dibawah pimpinan Bapak Tjipto Soedjarswa Tjoek berubah statusnya menjadi Perseroan Terbatas yaitu PT. Sumber Yalasamudra dengan izin No. 363/KP/13/POP/IV/1986. Pada tanggal 26 Januari 1986 PT. Sumber Yalasamudra dalam kegiatannya selain memproduksi ikan kaleng juga memproduksi tepung ikan dan minyak ikan. Hal ini menyebabkan PT. Sumber Yalasamudra memproduksi ikan dalam kaleng dengan nama dagang Bantan, Yamato, dan Swallow.

1.3. Struktur Organisasi

PT. Sumber Yalasamudra berbentuk PT milik keluarga yang berarti saham perusahaan dimiliki oleh keluarga dan pimpinan keluarga dikendalikan oleh keluarga. Bentuk sistem organisasinya adalah system lini (garis) dimana perintah disampaikan dari atas langsung kepada bawahannya. Dengan demikian mempermudah dalam pertanggung jawaban dan pengawasan.

a. Tugas dan wewenang tiap bagian

Adapun setiap tugas dari masing-masing bagian dalam struktur dalam organisasi perusahaan adalah :

1) Komisaris

Tugas utama dari komisaris adalah mengawasi perusahaan, mengadakan perluasan bidang usaha dan menentukan kebijakan perusahaan dengan pihak luar.

2) Direktur utama

Tugas utama dari direktur utama adalah memegang kekuasaan dan bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan, menyelenggarakan

pengawasan umum terhadap semua kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan terhadap aktivitas perusahaan dan mengkoordinasi para manajer.

3) Manajer Keuangan dan Akuntansi

Bertugas membukukan segala transaksi yang terjadi dalam perusahaan, mengurus proses surat menyurat dengan pihak luar, memberikan laporan tentang keadaan keuangan, anggaran belanja, dan pendapatan serta gaji karyawan serta mengkoordinasi tiap-tiap bagian financial.

4) Manajer personalia dan Umum

Mengadakan seleksi dan penerimaan pegawai, membuat anggaran belanja tenaga kerja yang dibutuhkan, mengurusi pemindahan dan promosi tenaga kerja serta mengawasi kepegawaian dan kesejahteraan karyawan.

5) Manajer Pemasaran

Tugasnya adalah mencari informasi pasar dan langganan baru dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan, mengkoordinasi pemasaran dan promosi, menerima pesanan dan menentukan syarat-syarat penjualan serta mengatur dan menetapkan cara-cara pengiriman barang dan penagihan.

6) Manajer Pabrik dan Pengadaan

Bertugas mamantau keadaan ikan ditempat pelelangan ikan dan mengadakan pengawasan terhadap kepala divisi

7) Kepala divisi sarden

Mengadakan pengawasan terhadap proses produksi pengalengan ikan dan mutu produk serta mengadakan pengawasan terhadap Quality Control.

8) Pengendalian mutu (Quality Control)

Mengadakan pengawasan mutu dan pengembangan hasil produksi serta mengadakan riset dan pengembangan produk baru

9) Bagian Produksi

Tugasnya adalah memberikan petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja dalam proses produksi dan mengatur pengawasan terhadap kelancaran dalam proses produksi.

10) Kepala divisi minyak dan Tepung ikan

Bertugas mengatur pelaksanaan produksi dan menyediakan bahan baku produksi tepung dan minyak mengadakan pengawasan terhadap limbah padat dan cair dari proses produksi tepung dan minyak ikan.

11) Kepala divisi es batu

Bertugas mengkoordinasi pembuatan es batu dan bertanggung jawab terhadap penyediaan es batu dalam setiap proses produksi.

12) Kepala divisi pemeliharaan

Bertugas melakukan perawatan dan perbaikan terhadap mesin-mesin yang dipakai dan melaksanakan pengawasan terhadap mesin-mesin tersebut pada keadaan sedang dipakai.

13) Kepala divisi gudang

Mengadakan pengawasan dan mengatur proses yang ada didalam gudang terhadap proses pengepakan dan pengepakan dan keadaan gudang yang meliputi kebersihan, keamanan dan lain-lain.

1.4. Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan

1.4.1. Karyawan

karyawan yang bekerja di PT. Sumber Yalasamudra terdiri dari staf dan nonstaf. Karyawan staf meliputi komisaris, direktur, para manajer dan para kepala divisi yang tergabung dalam pimpinan perusahaan tersebut. Masing-masing jabatan membawahi bidang tersebut yang menunjang tugas perusahaan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan karyawan nonstaff adalah pekerja ruang produksi yang termasuk pekerja bagian mesin, mandor, juru timbang, bagian gudang, pekerja harian dan borongan.

B. Proses Dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Sumber Yalasamudra yang dimulai pada tanggal 28 Januari 2013 - 23 Februari 2013, penyebaran skala dimulai pada 1 februari 2013 – 22 Februari 2013. Dengan menyebarkan 56 eksemplar skala tentang kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap staff (bulanan) dan bulanan harian. Skala yang terkumpul berjumlah 51 eksemplar, 4 eksemplar tidak terkumpul dikarenakan ada beberapa karyawan mengikuti kegiatan dan bertugas di luar kota.

C. Karakteristik Responden

Data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior (*OCB) dan Kecerdasan Emosional yang meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Setelah data terkumpul dilakukan analisa menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*.

1) Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari data tentang responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	< 30	17	33 %
2.	30-39	26	51 %
3.	40-49	5	10 %
4.	≥ 50	3	6 %
Jumlah		**51**	**100 %**

Hasil tabel menunjukkan berdasarkan data tentang usia terdapat 17 orang (33%) berusia kurang dari 30 tahun, 26 orang (51%) berusia 30-39 tahun, 5 orang (10%) berusia 40-49 tahun, dan 3 orang (6%) berusia 50 keatas. Yang mendominasi adalah responden yang berusia 30-39 tahun, di usia tersebut para responden dalam masa produktif dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

2) Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran skala, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Pria	12	24%
2.	Wanita	39	76%
Jumlah		**51**	**100%**

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin terdapat 12 orang (24%) yang berjenis kelamin pria, dan 39 orang (76%) berjenis kelamin wanita. Berdasarkan data yang didapat, responden terbanyak adalah wanita.

3) Deskripsi Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran skala, maka diperoleh data tentang masa kerja responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Prosentase
1.	< 5	24	47%
2.	5-9	17	33%
3.	≥10	10	20%
Jumlah		**51**	**100%**

Hasil data diatas menunjukkan bahwa terdapat 24 orang (47%) memiliki masa kerja selama kurang dari 5 tahun, 17 orang (33%) dengan masa kerja 5-9 tahun, dan 10 orang (20%) dengan masa kerja 10 tahun keatas. Berdasarkan data diatas, responden terbanyak memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

D. Hasil Uji Analisis

1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Chronbach*. Dalam menghitung reliabilitas kedua skala peneliti menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.0 for Windows. Berdasarkan perhitungan program tersebut, maka ditemukan koefisien alpha sebagai berikut:

Tabel 4.4

Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kecerdasan Emosional

Skala	Aitem valid	Alpha	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	23	0,883	Reliabel
Kecerdasan Emosional	22	0,852	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kedua skala di atas, dapat dikatakan bahwa skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kecerdasan emosional mendekati 1,00. Oleh karena itu, kedua skala tersebut layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian yang dilakukan.

2. Uji Validitas

a. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil analisis terhadap 23 aitem skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan bahwa koefisien korelasi aitem total bergerak antara 0,315-0,607. Berdasarkan analisis tersebut terdapat 7 aitem yang gugur dan 23 yang valid. Sebaran aitem-aitem yang gugur dan yang valid tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas *Organizatinal Citizenship Behavior* (OCB)

No.	Aspek	No.aitem valid	Aitem gugur	Jumlah
1.	Altruisme	1, 2, 3, 16, 17	18	6
2.	Conscientiousness	6, 19, 20	4, 5, 21	6
3.	Sportmanship	7, 8, 22, 23, 24	9	6
4.	Civic Virtue	11,12, 25, 26, 27	10	6
5.	Courtesy	14, 15, 28, 29, 30	13	6
jumlah		**23**	**7**	**30**

b. Skala Kecerdasan Emosional

Hasil analisis terhadap 35 aitem skala kecerdasan emosional menunjukkan bahwa koefisien korelasi aitem total bergerak antara 0,318-0,605. Berdasarkan hasil analisis tersebut terdapat 12 aitem yang gugur dan 23 aitem yang valid. Sebaran aitem-aitem yang gugur dan valid tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

No.	Aspek	Sub aspek	Aitem valid	Aitem gugur
1.	Kecerdasan interpersonal	Kesadaran diri	1, 2, 3, 23	4, 22, 24
2.		Kemampuan mengatur diri sendiri	6, 8, 25, 26	5, 7, 27
3.		Motivasi	9, 12, 28	10, 11, 29, 30
4.	Kecerdasan interpersonal	Mengenali emosi orang lain	13, 14, 15, 17, 31, 32	16
5.		Membina hubungan dengan orang lain	18, 19, 20, 33, 34, 35	21
jumlah			**23**	**12**

3. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data yang diperoleh yaitu menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dari skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kecerdasan emosional dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 for windows. Dengan metode uji *Kolmogorof-smirnof* > 0,05 maka asumsi normalitas akan terpenuhi. Ringkasan hasil uji normalitas kedua skala yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S Z	P	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,848	0,468	Normal
Kecerdasan Emosional	0,863	0,445	Normal

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas diuji dengan menggunakan *Compare Means test for linearity* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for Windows 16.00*. Uji asumsi klasik jenis ini dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji Linieritas dipergunakan untuk mengkonfirmasikan apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasikan secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji Linieritas dapat menggunakan uji Durbin-Watson (dalam Sulaiman, 2004. h.15). Kurva linear dapat terbentuk apabila setiap kenaikan kenaikan/penurunan variabel bebas (prediktor) diikuti pula oleh kenaikan/penurunan variebel tergantung (kriteria). Data dikatakan linier apabila pada kolom linearity nilai probabilitas atau $p < 0,05$.

Tabel 4.8.

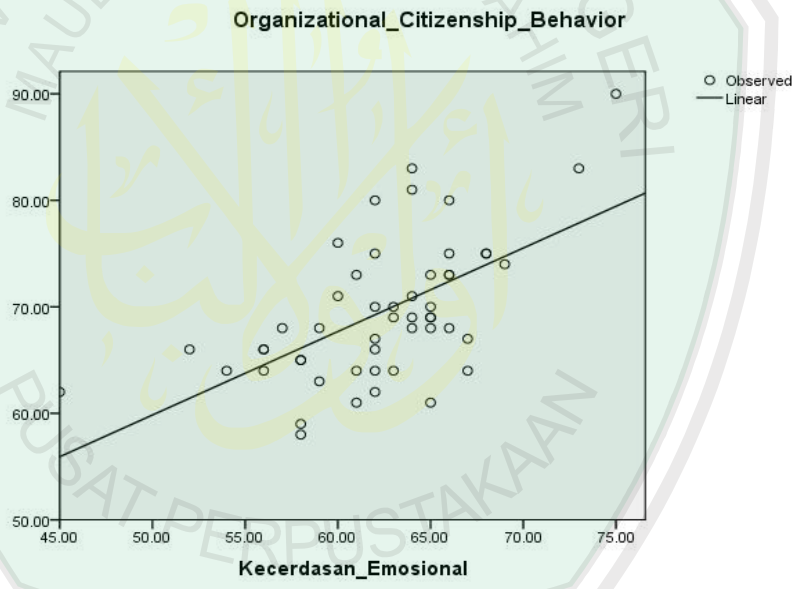
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X) *Organizational Citizenship Behavior* (Y)	32,906	0,000	Linier

Berdasarkan tabel hasil uji Linearitas diatas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional membentuk kurva linear terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikarenakan nilai P(0,000)<0,05.

Berikut hasil uji linearitas yang menunjukkan Scatterplot hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kecerdasan emosional melalui program SPSS 16.0 for Windows

Gambar 4.1.
Grafik Hasil Uji Linieritas



Grafik uji linieritas di atas dibentuk membujur dari sebelah kiri menuju kanan atas, dimana garis linier tersebut dapat diartikan bahwa antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kecerdasan emosional ada pengaruh linier yang positif.

4. Prosentase Kategorisasi

a. Pengkategorian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian yang didasarkan pada asumsi bahwa skor subjek penelitian terdistribusi secara normal (azwar, 2006, h.108). Kriterianya terbagi atas lima kategori yaitu tinggi, sedang, rendah. Hasil selengkapnya dari perhitungan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9.

Mean dan Standart Deviasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel	Mean	Standart Deviasi
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	69,5098	6,65244

Tabel 4.10.

Hasil Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

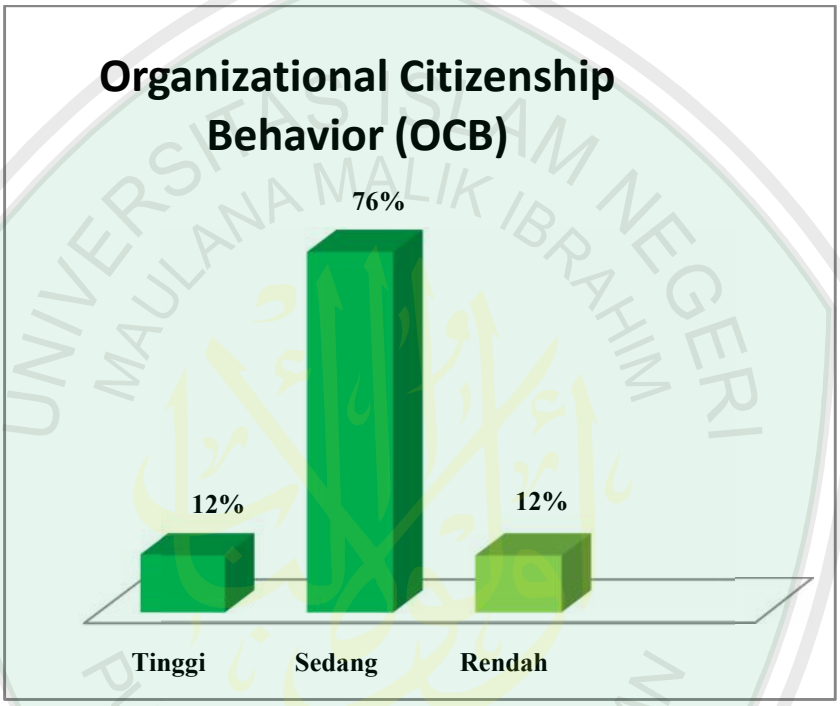
Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	%
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Tinggi	X ≥ 76,16244	6	12%
	Sedang	62,85736 ≤ X < 76,16244	39	76%
	Rendah	X < 62,85736	6	12%
	Jumlah		**51**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi berada pada kategori sedang yang ditunjukkan oleh frekuensi 39 responden dengan prosentase 76%,

sedangkan pada kategori tinggi ada 6 responden dengan prosentase 12% dan pada kategori rendah ada 6 responden dengan prosentase 16%.

Agar mendapat gambaran yang lebih jelas tentang hasil diatas, bisa dilihat diagram berikut :

Gambar 4.2.
Diagram Organizational Citizenship Behavior (OCB)



Jadi dapat disimpulkan bahwasanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Sumber Yalasamudra berada pada tingkat sedang.

b. Pengkategorisasian Kecerdasan emosional

Pengkategorisasian variabel untuk mengetahui tingkat Kecerdasan emosional pada karyawan PT Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi. Penentuan norma penilaian, didasarkana pada distribusi normal yang diperoleh dari Mean dan Standart Deviasi, Dari hasil ini kemudian

dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategori tinggi, sedang, rendah. Hasil selengkapnya dari perhitungan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.11

Mean dan Standart Deviasi Kecerdasan Emosional

Variabel	Mean	Standart Deviasi
Kecerdasan Emosional	62,3333	5,08199

Tabel 4.12

Hasil Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

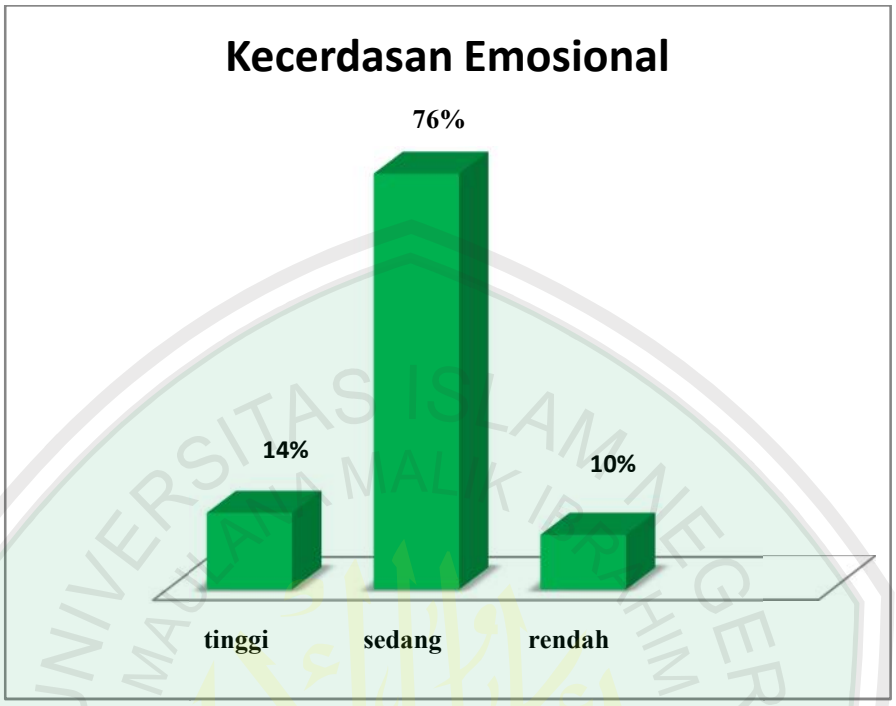
Variabel	Ketegori	Kriteria	Frekuensi	%
Kecerdasan Emosional	Tinggi	X ≤ 67,41529	7	14%
	Sedang	57,25131 ≤ X < 67,41529	39	76%
	Rendah	X ‹ 57,25131	5	10%
	Jumlah		**51**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosional pada karyawan PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi berada pada kategori sedang yang ditunjukkan oleh frekuensi 39 responden dengan prosentase 76%, sedangkan kategori tinggi sebanyak 7 responden dengan prosentase 14% dan pada kategori rendah sebanyak 5 responden dengan prosentase 10%.

Agar mendapat gambaran yang lebih jelas tentang hasil diatas, bisa dilihat dari diagram berikut:

Gambar 4.3.

Diagram Kecerdasan Emosional



Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kecerdasan emosional karyawan PT Sumber Yalasamudra Muncar berada tingkat sedang

5. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada tidaknya pengaruh tingkat Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi. Maka dilakukan analisis prediksi kedua variabel untuk uji hipotesis penelitian dan menentukan prediksi pengaruh terhadap kedua variabel. Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi :

Ha : Terdapat pengaruh tingkat kecerdasan emsional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi. Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi :

1. jika probabilitas < 0,05 maka Ha diterima
2. Jika probability > 0,05 maka Ha ditolak

Ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana dalam rangka menguji hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13.

Ringkasan Analisis Regresi

Hubungan antar Variabel	R_{xy}	R^2	P
X dan Y	0,599	0,346	0,000

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif yang significan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kecerdasan Emosional. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien r yang positif sebesar 0,599 dengan P (0,000) < 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional karyawan maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Dan sebaliknya jika Kecerdasan emosional rendah maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga rendah. Adapun daya prediksi atau sumbangan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan dengan koefisien determinan R^2 = 0,346 yang artinya terdapat 34,6% Kecerdasan

Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau sebesar 34,6% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh Kecerdasan Emosional, dan yang lain dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada pembahasan ini.

E. Pembahasan

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Sumber Yalasamudra

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu kontribusi inidividu atau perilaku ekstra role untuk menciptakan kinerja yang efektif di perusahaan atau organisasi yang disitu mendukung suatu kemajuan yang diinginkan organisasi atau perusahaan, tidak ada ikatan yang mendasari suatu tindakan seperti reward, jabatan, bonus, dll, sifatnya bebas. Tetapi apa yang dilakukan individu melainkan kerelaan, keikhlasan, dan ketulusan dengan kepedulian secara spontanitas dalam membantu suatu pekerjaan individu lain yang mendukung efektifitas suatu perusahaan.

Memiliki karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Karena karyawan yang memiliki OCB tinggi bisa menciptakan lingkungan kerja yang hidup dan kinerja yang efektif sehinngga bisa totalitas berkontribusi positif pada perusahaan. Dimana kunci keberhasilan orgasasi adalah bagaimana organisasi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan posotif pada pelaksanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. (Prihatsanti U & Sari K, 2010).

Berdasarkan hasil analisis data tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi diperoleh bahwa tingkat OCB yang dimiliki bervariasi, mulai dari kategori tinggi, sedang, dan rendah. Pada tingkat OCB karyawan, sebesar 12% sampel menunjukkan OCB yang tinggi, 76% berada ada kategori sedang dan 12% berada pada kategori yang rendah.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat bervariasi. Bervariasinya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tersebut karena beberapa faktor yang mempengaruhi. Menurut (Elvinawaty,2002) munculnya OCB dikalangan karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

a. Persepsi atas dukungan organisasi
b. Kualitas hubungan atasan dan bawahan
c. Masa kerja
d. Kepuasan kerja
e. Jenis kelamin
f. Kepribadian dan keadaan jiwa / suasana hati (mood)
g. Persepsi terhadap iklim organisasi
h. Keadilan prosedual
i. Pertukaran social

Dari beberapa faktor diatas dapat diketahui sebab dari pada adanya variasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi yang mayoritas berada pada taraf sedang.

OCB yang berbeda-beda tersebut apabila ditinjau dari beberapa faktor diatas, maka setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda menyebabkan kontibusi ekstra role (OCB) yang berbeda pula. Misalnya faktor kualitas atasan dan bawahan dimana jika semua karyawan diberlakukan sama mendapatkan perhatian dan saling mengkomunikasikan baik atasan dengan bawahan maka secara tidak langsung akan meningkat OCB karyawan, selain itu karena faktor kepuasan kerja, jika karyawan yang merasa puas dengan tugas-tugas yang diberikan untuk dikerjakan maka secara tidak langsung OCB yang ditampakkan karyawan akan semakin meningkat pula.

Dari hasil analisis, memang kategori terbesar berada pada kategori sedang. Namun, walaupun demikian, kategori tinggi OCBnya di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi menduduki kategori terbanyak nomor dua setelah kategori sedang. Itu artinya, karyawan yang memiliki OCB yang tinggi terhadap perusahaan relatif banyak yakni sebanyak 7 karyawan dan yang sedang sebanyak 39 karyawan, apabila yang tinggi sebanyak 7 karyawan dimaksimalkan maka ini bisa berpengaruh positif untuk karyawan lainnya. Dan dengan karyawan yang memiliki OCB tinggi tersebut, cukup untuk membawa perusahaan mewujudkan tujuan. Karena karyawan yang memiliki OCB yang tinggi, bisa menjadi modelling yang bisa berkontribusi dan berperan aktif dalam menghidupkan lingkungan kerja yang bisa membangun perusahaan menjadi lebih baik dan maju.

Hal ini OCB pada karyawan PT.Sumber Yalasamudra sangatlah penting untuk semua menerapkannya demi menjaga kestabilan kinerja perusahaan dan keefektifan kinerja karyawan. Dimana perusahaan ini reaktif terhadap perubahan zaman dan globalisasi. Yang tentunya sangat memerlukan OCB dari setiap karyawan. OCB individu satu dengan yang lain sangatlah berkaitan dan mempengaruhi dalam lingkungan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, optimalisasi kinerja perusahaan, meningkatnya hubungan baik atasan dengan bawahan juga bawahan dengan bawahan, selain itu juga jika kinerja yang ditampakkan optimal akan berdampak juga pada pendampatan perusahaan, bagaimana kualitas produk juga dipengaruhi kualitas dari sumber daya manusianya.

Besar kecilnya OCB karyawan dalam perusahaan bisa diukur dengan melihat hasil kerja dari karyawan, melihat optimalisasi dan efektivitas kinerja. Karyawan PT. Sumber Yalasamudra cenderung memiliki OCB yang baik. Itu menunjukkan kenyamanan, hubungan atasan dengan bawahan atau bawahan dengan bawahan sangat bagus, kepuasan terhadap perusahaan terpenuhi, merasa bangga dengan perusahaan yang menciptakan komitmen kuat terhadap perusahaan, dan keadilan procedural perusahaan maupun perlakuan pimpinan terhadap karyawan yang adil.

2. Kecerdasan Emosional Karyawan PT. Sumber Yalasamudra

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami perasaan diri dan perasaan orang lain (empati), memoitivasi diri dan manajemen emosi degnan orang lain untuk mengatasi hubungan sosial dengan orang lain.

Daniel Goleman mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a (Goleman,2004).

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh tingkat kecerdasan emosional di PT. Sumber Yalasamudra yang bervariasi. Prosentase sesuai kategori tinggi, sedang, dan rendah yang diperoleh dari pengukuran tingkat kecerdasan emosional adalah sebagai berikut, pada variabel kecerdasan emosional terbesar juga pada kategori sedang yaitu 76%, kemudian sebesar 14% berada dalam kategori tinggi, dan 10% berada dalam kategori rendah.

Lingkungan kerja merupakan tempat sesuatu untuk dapat mencapai sesuatu, serta merasa puas. Sebagian orang atmosfir dalam lingkungan kerja selalu ada persaingan negatif, memukul dari belakang, maksud-maksud tersembunyi dan ketidak santunan. Karyawan selalu menghabiskan waktunya dalam lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja, seseorang seharusnya dapat menerapkan kecerdasan emosional. Karena kecerdasan emosional dalam dunia kerja, akan dapat memaksimalkan kinerja. Dengan kecerdasan emosional dapat membuat orang berprestasi luar biasa dalam pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang menjadikan perusahaan lebih efektif untuk mendiagnosis kemunduran dalam hal kinerja terutama dikaitkan dengan kecerdasan emosional, diantaranya yaitu (Goleman,2005):

a) Kesadaran diri emosi, yaitu mampu membaca suasana emosi dan dampaknya pada kinerja.
b) Semangat meraih prestasi, yaitu mencari lingkungan yang menyediakan data penting dan peluang perusahaan.
c) Adaptabilitas, yaitu keluwesan dalam menghadapi tantangan atau rintangan
d) Pengendalian diri, yaitu bekerja tetap efektif kendati dibawah tekanan ketimbang mudah panik, marah, dan terkejut.
e) Integritas, yaitu sikap dapat diandalkan yang melahirkan kepercayaan
f) Optimisme, yaitu ketangguhan dalam mengahadapi kemunduran
g) Empati, yaitu memahami perasaan dan perspektif orang lain, entah klien, pelanggan atau sesama anggota perusahaan.
h) Memanfaatkan keragaman, yaitu memanfaatkan perbedaan sebagai peluang
i) Kesadaran politik, yaitu memahami kecenderungan ekonomi, politik, dan sosial yang tengah berlangsung
j) Pengaruh, yaitu kepiawaian dalam menggunakan strategi-strategi persuasi
k) Membina ikatan, yaitu kekuatan hubungan pribadi antara orang-orang saling berjauhan dan antara bagian-bagian dalam perusahaan.

Kecerdasan emosional juga ditentukan lingkungan yang mendukung atau bisa dikatakan bisa dilatih untuk memunculkannya. bagaimana

berhubungan dengan orang lain, mengekspresikan dan mengontrol emosinya. Dampak yang ditimbulkan dari kecerdasan emosional sangatlah besar baik bagi diri sendiri maupun orang lain, seperti yang di paparkan data diatas.

Dari kesemuanya faktor diatas sangatlah membantu dan mendukung bahkan sangat menguntungkan bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Dengan adanya bebrapa langkah yang diberikan, diharapkan nantinya bisa menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan emosional, sehingga karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi bisa menjadikan model bagi karyawan yang lain sehingga bisa menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan.

Karyawan PT.Sumber Yalasamudra mayoritas memiliki kecerdasan yang cukup baik. Itu menunjukkan kompetensi personal dan intrapersonal banyak dimiliki oleh karyawan. Dan itu sangatlah kuat untuk menunjang kinerja perusahaan bagaimana komunikasi dan hubungan setiap karyawan sangat baik. Selain itu, bagaimana pengolahan emosi terutama dalam hal memotivasi dirinya. Yang nantinya menjadi factor dalam optimalisasi kinerja yang efektif.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka telah didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa ada pengaruh tingkat kecerdasan

emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi. Dimana kefektifan kinerja perusahaan sangat besar dilakukan oleh karyawan yang memiliki OCB yang itu sangat dipengaruhi oleh Kecerdasan emosional karyawan. Tingkat signifikansinya sebesar P=0,000 (<0,05) yang berarti hubungan tersebut signifikan. Nilai korelasi (R) 0,599 menunjukkan arah hubungan antara kedua variabel positif yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang telah diajukan diterima.

Kedua variabel tersebut mempunyai persamaan baik dari kecerdasan emosional maupun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mendukung, ada sikap tersebut adalah empati dan afiliasi, meskipun dalam penjelasannya setiap variabel berbeda tetapi dalam esensinya sama, yaitu bisa menempatkan diri dengan posisi orang lain serta memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi.

Hal ini sangat sesuai dengan teori kecerdasan emosional Goleman (2004) bahwa kemampuan ini merupakan kualitas untuk mengenali emosi diri yang kemudian emosi tersebut dikelola lebih baik untuk diri sendiri dan orang lain, sehingga interaksi tersebut bisa menciptkan hubungan positif untuk menciptakan kekondusifan yang efektif dalam lingkungan kerja seperti membantu rekan kerja ketika meminta bantuan dengan kesadaran untuk kemajuan perusahaan yang lebih baik. Sehingga dengan EQ akan

menggerakkan karyawan untuk bekerja saling membantu dan mendukung atau biasa disebut perilaku extra role.

Seperti yang dijelaskan oleh Van Dyne, dkk (1995) dalam Hardaningtyas (2004) perilaku extra role yang berkaitan dengan OCB dan perilaku prososial organisasi lebih didorong oleh motif afiliasi yaitu suatu bentuk untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Motif afiliasi dipandang sebagai suatu komitmen terhadap pemberian pelayanan kepada orang lain. Motif ini cenderung dimiliki oleh pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang menonjol.

Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mudah untuk memahami dirinya dan orang lain beserta memberlakukan orang lain. Karena dalam bekerja yang efektif ketika karyawan bisa nyaman dengan karyawan lain, sadar diri dengan dirinya, bisa memotivasi dirinya, bisa berempati kepada rekan kerja, menciptakan komunikasi yang membangun kekeluargaan di lingkungan kerja.

Selain itu, seorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi juga sangat responsif dalam menghidupkan ligkungan kerja, karena kontribusi individu yang diluar kesadaran dan aturan perusahaan sangatlah membantu sekali untuk efektifitas lingkungan kerja dalam perusahaan, setiap karyawan bisa saling membantu, saling memotivasi, karyawan bisa menjaga nama baik perusahaan yang itu bisa menjaga image perusahaan.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih matang untuk mengatur emosinya, baik untuk dirinya maupun hubungan dengan orang lain. Sehingga itu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) setiap karyawan. Dengan hubungan emosionalnya karyawan akan saling membantu sehingga lebih efektif untuk mendukung kinerja organisasi, karena setiap karyawan akan merasa sadar akan kepemilikian di organisasi sehingga kenyamanan dalam bekerja semakin baik. Karena setiap orang akan melakukan sesuatu yang paling inti adalah menggunakan emosinya. Ketika emosi tidak dapat diatur, kinerja akan kurang efektif karena kurang adanya sinergitas antara karyawan satu dengan yang lain, emosi akan selalu mengikuti keingingan diri tanpa melihat sekitar baik itu buruk maupun tidak. Sehingga setiap orang akan fokus pada keinginan dan emosinya sendiri. Yang itu sangatlah berampak besar pada lingkungan terutama pada organisasi/perusahaan, kinerja dalam perusahaan tidak akan optimal dan akan menimbulkan masalah baru dalam perusahaan yang kemudiaan akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Dengan demikian, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangatlah diperlukan dalam perusahaan. Dan hal yang menjadi pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kecerdasan emosional meskipun itu tidak sepenuhnya dan ada beberapa faktor lain juga yang menyebabkannya. Hal ini bisa diketahui dari hasil analisis penelitian ini yang menunjukkan bahwa adanya daya prediksi sebesar 35,9% (yang dilihat dari R^2= 0,359). Dan sebesar 64,1 % di pengaruhi oleh fator lain seperti

kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim organisasi, dll. Hal ini mengindikasikan kecerdasan emosional juga menjadi faktor yang mampu untuk membntuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan tersebut.

Dengan terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan menjalankan tugas sesuai yang diharapkan perusahaan serta hubungan baik antar karyawan yang itu juga menimbulkan dampak positif pada lingkungan kerja yang saling mendukung dan membantu. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi terhadap perusahaan tentu akan sangatlah membantu demi kelancaran kinerja yang optimal yang sesuai dengan tujuan dan target perusahaan.