

Yusmin Chawir (2004). "Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional (EQ) dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*". Sarjana Strata I Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

ABSTRAK

Salah satu bentuk perilaku produktif karyawan yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, yaitu perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seseorang yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan, serta tidak mendapatkan *reward* secara eksplisit tetapi hanya cenderung berupa pujian. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaan yang seharusnya atau deskripsi pekerjaan yang formal (Podsakoff, 1993). *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* meliputi *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue, dan conscientiousness*. Perilaku ini muncul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional (EQ).

Meyer & Allen (1990) mengatakan bahwa individu yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi ditandai dengan adanya identifikasi, partisipasi, dan loyalitas yang tinggi pada suatu perusahaan. Individu yang demikian biasanya akan merasa dirinya diterima menjadi bagian dari perusahaan tersebut sehingga timbul rasa percaya dan yakin bahwa perusahaannya yang terbaik. Hal ini yang akan memunculkan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Begitu pula dengan Kecerdasan Emosional (EQ) turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Menurut Solovey & Meyer (dalam Goleman, 1998) mengatakan bahwa individu dengan Kecerdasan Emosional (EQ) yang tinggi maka *Self Awareness, Self Regulation, Emphaty, Motivation, dan Social skill* juga tinggi. Hal ini disebabkan karena individu yang demikian biasanya mengetahui segala kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dirinya dan lingkungan, sehingga individu tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik buat orang lain (dalam hal ini karyawan dan perusahaan tempatnya bekerja) dan akan memunculkan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional (EQ) dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, seberapa kuat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, dan seberapa kuat hubungan antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.X yang berjumlah 35 orang. Seluruh populasi dalam penelitian ini dipakai sebagai subjek penelitian, sehingga penelitian ini merupakan *Total Population Study*. Teknik pengumpulan data menggunakan dua macam angket, yaitu angket terbuka untuk mengetahui identitas subjek dan angket tertutup dengan empat pilihan sikap. Angket tertutup tersebut digunakan untuk mengungkap dua variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis regresi ganda dua prediktor dan korelasi parsial dengan program SPSS for windows versi 11.5.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional (EQ) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* ($F = 14.421$, $R^2 = 0.474$, dan $p = 0.001$), ada hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* ($r = 0.5657$, $p = 0.001$), dan ada hubungan positif antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* ($r = 0.4665$, $p = 0.003$). Kedua variabel yaitu komitmen organisasi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh sebesar 47.4% terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Hal tersebut berarti bahwa sekitar 52.6% merupakan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan (dukungan atasan), manajemen sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan lama kerja. Hasil perbandingan sumbangan efektif dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan yang lebih besar dibandingkan kecerdasan emosional (EQ) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah hendaknya mengungkap variabel lain yang dinyatakan turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan lama kerja.