



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada Karyawan Toko Roti Pelangi Semarang)

Rudika Harminingtyas⁽¹⁾, Yuliati⁽²⁾

¹STIE Pelita Nusantara Semarang, ²STIE Pelita Nusantara Semarang
¹rudikaharminingtyas@gmail.com, ²yuliatidewayanto@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 21 April 2022

Disetujui pada 26 April 2022

Dipublikasikan pada 30 April 2022

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan toko Roti Pelangi Semarang. Manusia dengan kompetensi dan kualitas merupakan hal yang paling mendasari bagi perusahaan/organisasi dalam menjalankan atau menggapai tujuannyasecara baik dan optimal. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 karyawan pada toko Roti Pelangi Semarang. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Dimana menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi masing masing karyawannya, memberikan apresiasi supaya karyawan semakin berkomitmen serta menular kepada karyawan lainnya. Selain itu meningkatkan rasa percaya antar anggota dan mengembangkan rasa persaudaraan sehingga tercipta kondisi yang kondusif.

PENDAHULUAN

Manusia dengan kompetensi dan kualitas merupakan hal yang paling mendasari bagi perusahaan/organisasi dalam menjalankan atau menggapai tujuannya secara baik dan optimal. keberadaan manusia atau SDM (Karyawan) mempunyai posisi

yang vital dan penting. Perusahaan atau organisasi yang mempunyai SDM (karyawan) yang berkualitas akan amat menunjang perusahaan pada kinerjanya. Kinerja karyawan yang berkualitas akan dilihat sebagai aspek keberhasilan suatu perusahaan.

Ada beberapa faktor penunjang terbentuknya SDM yang berkualitas salah satunya yaitu hubungan antar karyawan atau kinerja antar individual tersebut diharapkan dapat diterapkan oleh setiap karyawan. Karyawan yang sikapnya cenderung terbuka atau mampu berhubungan baik dengan karyawan lainnya akan menciptakan suatu kerjasama tim / kelompok dalam lingkup organisasi yang diharapkan akan lebih meningkatkan keefektifan hasil kerja organisasi.

Kerjasama tim atau kelompok yang kuat akan berpengaruh positif dan mampu mendorong karyawan memiliki sikap extra role terhadap rekan kerja atau disebut juga *OCB* (*organizational citizenship behavior*). *OCB* adalah kegiatan dengan kesediaan pribadi dari personal organisasi yang menunjang fungsional organisasi, dengan demikian sifat perilaku ini yakni memberikan bantuan yang direalisasikan melalui perbuatan tidak memprioritaskan keperluan pribadi, melainkan mengarahkannya agar orang lain dapat sejahtera (Kurniawan, 2015). Perilaku *OCB* sangat dihargai dan diharapkan dimiliki oleh setiap individu meski tidak diterapkan secara formal namun karyawan yang berperilaku extra role akan sangat membantu organisasi dalam efektivitas berlangsungnya periode organisasi tersebut (Astheny, 2017).

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, dibutuhkan karyawan dalam organisasi yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi (Noruzi, Shatery, Rezazadeh, & Shirokouhi, 2011). Perusahaan yang memiliki karyawan berperilaku extra role atau memiliki tingkat *ocb* yang baik akan mempunyai kinerja yang lebih tinggi dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Namun hal ini tidak lagi relevan karena pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang hanya memberikan tugas pekerjaan kepada karyawan hanya berada pada dimensi *job description* nya saja sedangkan sebenarnya karyawan tersebut mampu bekerja diluar dari peran yang dilimpahkan oleh perusahaan (Muhtar, 2015). Perusahaan yang baik dan berhasil bukan saja menyediakan peluang bekerja hanya pada *job deskripsinya* namun memberikan kebebasan untuk bekerja extra role hal ini juga akan membawa efek positif untuk perusahaan karena karyawan dengan tingkat *ocb* tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi yang pastinya akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Terdapat beberapa variabel pendukung yang dapat mempengaruhi *OCB* beberapa diantaranya ialah kepuasan kerja serta kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menurut Aziz dan Mangestuti (2006) menjabarkan bahwa cerdas secara emosi dimaknai sebagai suatu kompetensi guna mendalami dan melakukan pengelolaan emosi secara tepat. Kecerdasan emosional menyumbang 90 persen pada

kemajuan karier seseorang, ketika IQ dan keterampilan teknis seseorang sama dengan orang lain. Bahkan Goyette berpendapat, kecerdasan emosional bertanggung jawab pada 58 persen kinerja seseorang. Selain itu, dia mengungkapkan, hampir 85 persen dari kesuksesan finansial seseorang adalah karena ia pandai dalam menampilkan kepribadian, negosiasi, kepemimpinan, dan komunikasi. Sementara hanya 15 persen kesuksesan seseorang dicapai hanya dari kemampuan teknis.

Seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional mampu memanajemen emosi pribadi serta emosi orang lain akan menimbulkan atau memunculkan nilai-nilai positif lainnya. Misalnya mempermudah dan menguntungkan bagi lembaga karena akan meminimalkan tingkat kemungkinan terjadinya konflik, serta mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain bagaimana penyelesaian sebuah masalah dengan dipikirkan secara hati-hati agar tidak menimbulkan masalah yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja yaitu suatu rasa senang yang timbul dari hasil persepsi personal saat menuntaskan beban kerja atau ketika kebutuhannya terpenuhi guna didapatkan esensi basis-basis fundamental nilai kinerja (Rini, Rusdarti, & Suparjo, 2013).

JobStreet.com melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor kepuasan kerja sering dikaitkan dengan masalah finansial seperti gaji atau penghasilan yang diperoleh masing masing individu, padahal faktor yang menyebabkan kepuasan kerja bukan hanya sekedar masalah finansial saja melainkan dari lingkungan kerja, kepemimpinan, atau bahkan tentang hubungan dengan rekan kerja. Semakin tingginya tingkat kepuasan kerja seseorang maka akan semakin optimal juga kinerja mereka yang diberikan untuk Lembaga. Karyawan akan memberikan balas jasa yang setimpal untuk produktivitas lembaga.

73%	Tidak puas
54%	Tidak bekerja sesuai latar belakang pendidikan
60%	Tidak memiliki jenjang karir
85%	Tidak memiliki <i>work life balance</i>
53%	Sikap atasan

Sumber : <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Disebutkan dalam beberapa penelitian yang berkaitan dengan OCB salah satunya oleh Asthenu (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasional secara positif tidak memengaruhi OCB karyawan, dimana semakin tingginya level komitmen organisasional yang dimiliki karyawan meningkatkan OCB. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Darmawati, Hayati, dan Herlina (2013) menyatakan Komitmen organisasi ternyata tidak memengaruhi variabel OCB.

Hasil riset yang diselenggarakan Suwandewi dan Dewi (2016) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan ocb memiliki korelasi dampak signifikan dan positif yang berarti karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi juga akan memiliki tingkat ocb yang tinggi pula Dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial juga terhadap OCB. Studi yang dilangsungkan oleh Mahendra (2008) mengatakan kepuasan kerja dan ocb mempunyai korelasi dampak positif.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Teori

1. *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Wibowo (2013) menyatakan OCB sebagai suatu tipe spesial dari pola bekerja individu dalam berperilaku yang memberi keuntungan pada organisasi dan menjadi hak memilih secara bebas, mendapatkan pengakuan secara tak langsung oleh sistem penghargaan resmi. Menurut Fitriastuti (2013), OCB merupakan salah satu faktor yang berkontribusi secara menyeluruh pada kinerja organisasi. OCB dianggap memberikan profit bagi organisasi yang pertumbuhannya tidak berlandaskan responsibilitas peran yang resmi serta wujud kontrak ataupun rekompensasi.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dimaknai sebagai seperangkat kapabilitas personal, sosial, emosi, yang memengaruhi peluang individu dalam mencapai keberhasilan pada waktu lingkungannya menekan dan menuntutnya (Ariati, 2012). Kecerdasan emosi (EQ) menentukan tercapainya kinerja organisasi dan individu sebanyak 80 persen; IQ (kecerdasan pikiran) menentukan kualitas kerja hanya 20 persen. Individu yang kualitas kecerdasan emosinya tinggi mampu mengoptimalkan otak dan kecerdasan pikirannya (IQ) sebaik mungkin; Berlawanan dengan itu, individu dengan kualitas kecerdasan emosi yang rendah maka kemampuan mengoptimalkan IQ dan otaknya pun rendah.

3. Kepuasan Kerja

Mengacu pada pendapat Hasibuan (2010) kepuasan kerja ialah sikap yang mencintai dan menyenangkan kerjanya secara emosional. Tingkah laku tersebut diperlihatkan dari prestasinya, disiplinnya, dan moralitas kerjanya. Merujuk pada Hasibuan (2010) puas tidaknya karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: (1) keadilan dan kelayakan dalam imbal hasil, (2) ketepatan dalam menempatkan posisi sebagaimana kompetensi, (3) berat-ringannya pekerjaan, (4) situasi dan lingkungan kerja, (5) perlengkapan yang mendukung terlaksananya kerja, (6) sikap atas dalam memimpin, (7) monotonitas kerja atau sifat yang sebaliknya.

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Riset yang diselenggarakan Setyawati (2012) menghasilkan temuan bahwa tingkat kecerdasan emosional dinilai paling mampu dalam menstimulasi pembentukan OCB karyawan. Studi sebagaimana diselenggarakan oleh Suwandewi dan Dewi (2016) mengemukakan bahwa OCB dipengaruhi oleh kecerdasan emosional secara positif.

Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya

dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerjasama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disusun perumusan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

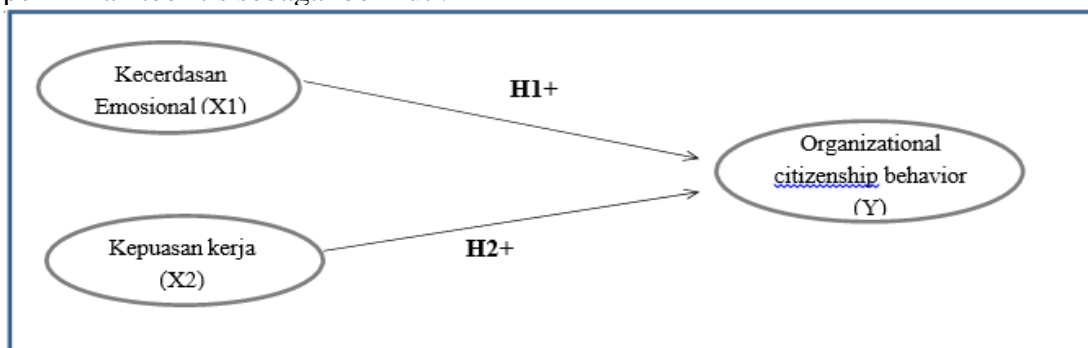
Handoko (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah situasi yang memuaskan atau tidak secara emosional dalam konteks ketika karyawan memandang pekerjaan yang dijalannya. Riset yang dilangsungkan oleh Mahendra (2008) mengatakan kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap OCB. Dari hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Tingginya kepuasan kerja karyawan juga diikuti oleh tingginya semangat dalam bekerja, dengan demikian prestasinya dalam bekerja akan semakin optimal. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, berakibat pada buruknya prestasi kerja, mereka berubah tidak memperlihatkan spirit dalam menjalani kerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disusun perumusan hipotesis sebagaimana berikut:

H2 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model Penelitian

Berdasarkan hubungan antara variabel independen (kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



METODE

Populasi

Populasi yang diambil untuk penelitian yang akan diambil ini adalah seluruh karyawan pada Toko Roti Pelangi Semarang.

Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengampilan sampelnya dengan menggunakan teknik *sampling purposive* dengan menetapkan sifat sifat dan

karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang akan digunakan peneliti ini adalah sebanyak 55 karyawan toko Roti Pelangi Semarang.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kecerdasan Emosional (X1)	Menurut Goleman (2003) 1.Mengenal emosi diri 2.Mengelola emosi 3.Memotivasi diri sendiri
Kepuasan kerja (X2)	Menurut Siswanto (2009) 1. Kepuasan terhadap Gaji 2. Kepuasan terhadap Promosi jabatan 3. Kepuasan terhadap Rekan kerja
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (Y)	Menurut Organ, Podsakof, dan MacKenzie (2006) 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmansh</i>

Pengumpulan Data

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Peneliti secara langsung bertemu dengan responden untuk membagikan kuesioner dan memberikan pengarahan mengenai tata cara pengisian. Kuesioner dalam penelitian ditunjukkan untuk karyawan Toko Roti Pelangi Semarang

Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program SPSS for windows dengan metode validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Sig.	R table	Keterangan
X1 (Kecerdasan emosional)	X1.1	0,726	0,000	0,206	Valid
	X1.2	0,862	0,000	0,206	Valid
	X1.3	0,859	0,000	0,206	Valid
X2 (Kepuasan Kerja)	X2.1	0,805	0,000	0,206	Valid
	X2.2	0,900	0,000	0,206	Valid
	X2.3	0,873	0,000	0,206	Valid
Y (OCB)	Y1	0,844	0,000	0,206	Valid
	Y2	0,882	0,000	0,206	Valid
	Y3	0,560	0,000	0,206	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari hasil uji validitas diatas menunjukkan semua item dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan r hitung $>$ r tabel sebesar 0,206.berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwavariabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*, hal ini dibuktikan dengan nilai *Corected Item Total Correlation* $>$ dari sig. 0,000 dan $\alpha=0,05$. Dengan hasil tiap-tiap variabel yang valid maka penelitian dapat dilakukan langkah perhitungan selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
1.	X 1 (Kecerdasan emosional)	0,749	Reliabel
2.	X 2 (Kepuasan Kerja)	0,823	Reliabel
3.	Y (OCB)	0,635	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas Menunjukkan hasil bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach's alpha lebih dari nilai standarisasi yaitu 0,60. Sehingga dari olah data tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel memperoleh hasil reliable.

Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,62833145	
Most Extreme Differences	Absolute	,153	
	Positive	,153	
	Negative	-,146	
Test Statistic		,153	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,084 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,077
		Upper Bound	,091

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menggunakan uji statistic non pharametik one sample kolmogorov smirnov test dengan menggunakan pendekatan montecarlo adalah sebesar 0,084. Dengan demikian hasil uji normalitas berdistribusi normal dibuktikan dengan nilai Signifikasi monte carlo $0,084 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
X 1 (Kecerdasan emosional)	0,339	2,954
X 2 (Kepuasan Kerja)	0,339	2,954

Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dari hasil pengujian yang ada pada table diatas berdasarkan nilai VIFnya, variable X1 memiliki nilai VIF sebesar 1,47. Variable X2 memiliki nilai VIF sebesar 1,45. Keduanya memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika dilihat berdasar nilai toleransinya, variable X1 memiliki nilai toleransi sebesar 0,339. Variable x2 mempunyai nilai toleransi sebesar 0,339. Keduanya mempunyai nilai toleransilebih dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,367	,509		,721	,474
	TotalX1	,041	,060	,149	,688	,494
	TotalX2	-,030	,058	-,112	-,515	,608

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan variable x1 mempunyai nilai signifikan 0,493. Variable x2 mempunyai nilai signifikan 0,608. Dimana nilai signifikan kedua variable tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,139	,951		3,300	,002		
	TotalX1	,347	,113	,387	3,082	,003	,339	2,954
	TotalX2	,410	,109	,473	3,769	,000	,339	2,954

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan analisis regresi linear berganda:

$$Y = 3,139 + 0,347X_1 + 0,410X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 3,139 menyatakan apabila variabel independen konstan, maka (variabel OCB) yang diperoleh (tempat penelitian) tetap sebesar 3,139.
2. Koefisien regresi varibel (X₁ Kecerdasan Emosional) terhadap (variabel OCB) adalah sebesar 0,347. Artinya nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat (variabel Kecerdasan Emosional) maka akan semakin mempengaruhi (varibel OCB).
3. Koefisien regresi varibel (Kepuasan Kerja) terhadap (variabel OCB) adalah sebesar 0,410. Artinya nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat

(variabel Kepuasan Kerja) maka akan semakin mempengaruhi (variabel OCB).

Uji F

Kriteria dari Uji F adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima atau secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak atau secara simultan tidak pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. F_{tabel} dalam penelitian ini yaitu 3,14 dengan menggunakan rumus $(K ; n - K)$. Berikut merupakan hasil output uji statistik F :

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,287	2	25,643	62,923	,000 ^b
	Residual	25,267	62	,408		
	Total	76,554	64			

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai $F_{hitung} 62,923 > F_{tabel} 3,14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain secara simultan (bersama-sama) (variabel Kecerdasan Emosional), (variabel Kepuasan Kerja), berpengaruh terhadap (variabel OCB).

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,139	,951		3,300	,002
	TotalX1	,347	,113	,387	3,082	,003
	TotalX2	,410	,109	,473	3,769	,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil Uji T sebagai berikut :

1. (variabel Kecerdasan Emosional) memiliki nilai $t_{hitung} 3,082 > t_{tabel} 1,9987$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka hipotesisi diterima atau secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara (variable Kecerdasan Emosional) terhadap (variabel OCB).
2. (variabel Kepuasan Kerja) memiliki nilai $t_{hitung} 3,769 > t_{tabel} 1,9987$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesisi diterima atau secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara (variabel Kepuasan Kerja) terhadap (variabel OCB).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,670	,659	,638

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi R^2 (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,65. Dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya nilai pengaruh variabel (X_1 , Kecerdasan emosional X_2 Kepuasan Kerja) terhadap variabel (Y *OCB*) adalah sebesar 65,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,1% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil pengujian uji T variabel kecerdasan emosional (X_1) Mempunyai nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Maka H_1 diterima dan membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi *organization citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Kesimpulan tersebut mengindikasikan dukungan terhadap penelitian penelitian sebelumnya, salah satunya Suwandewi dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*, sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setyawati (2012) dimana tingkat kecerdasan emosional dianggap paling mampu untuk menstimulir terbentuknya *organization citizenship behavior* karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu mengendalikan emosi baik itu menyangkut emosi diri sendiri maupun dengan orang lain, mereka akan senantiasa memicu motivasi positif dan membangun hubungan yang baik dengan pihak lain. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya perilaku kewargaan atau *organization citizenship behavior*.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil Uji T variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikan 0,000 yang lebih besar dari $\alpha : 0,05$ (Sig > 0,05) maka H_3 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB* tidak terbukti. Dan semakin tinggi nilai kepuasan kerja suatu karyawan tidak akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Hal ini dapat di sebabkan karena masing masing individu atau karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, dan setiap karyawan memiliki standar dalam mencapai kepuasan secara berbeda pula, sehingga apabila seorang karyawan puas terhadap satu faktor maka belum tentu faktor-faktor yang lainnya akan mengalami kepuasan yang akan mendorong karyawan mau melakukan pekerjaan dengan membantu orang lain. Hasil penelitian ini tidak mendukung beberapa penemuan sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Dimana menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behaviour*, (2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Toko Roti Pelangi Semarang. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behaviour*, (3) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, Nilai koefisien determinasi (R^2 square) adalah 0,659 atau sama dengan 65,9%. Yang berarti kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 65,9% sisanya 34,1% dipengaruhi oleh variabel variabel lainnya.

SARAN

Saran bagi perusahaan yaitu untuk lebih memperhatikan kondisi masing masing karyawannya, memberikan apresiasi supaya karyawan semakin berkomitmen serta menular kepada karyawan lainnya. Selain itu meningkatkan rasa percaya antar anggota dan mengembangkan rasa persaudaraan sehingga tercipta kondisi yang kondusif. Bagi penulis selanjutnya diharapkan mampu menambahkan variabel variabel pendukung lainnya yang berpengaruh terhadap OCB, selain kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Serta lebih mengawasi responden dalam menjawab kuesioner agar lebih serius dalam mengisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, J. (2012). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 117–123.
- Asthenu, J. R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Poli Bisnis*, 9(1).
- Aziz, R., & Mangestuti, R. (2006). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Agresivitas pada Mahasiswa UIN Malang. *El- Qudwah: Jurnal Penelitian Integrasi Sains Dan Islam*, 1(1), 70–84.
- Darmawati, A., Hayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktivitas* (7th ed.). Jakarta: PT. Bumiaksara.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jmm.v15i1.28>
- Latan, H. (2014). *Aplikasi Analisis Data Statistik Untuk Ilmu Sosial Sains dengan IBM SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (V. . Yuwono & et al, Eds.). Yogyakarta: AndiOffeset.
- Mahendra, I. R. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Universitas Negeri Semarang.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Muhdar, H. (2015). The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Study To Islamic Bank in Makassar City. *Al-Ulum*, 15(1), 135–156.
- Noruzi, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Shirokouhi, H. L. (2011). Investigation The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842–847.
- Organ, D. W., Podsakof, M. P., & MacKenzie, B. S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: SAGE Publications.
- Riduwan, & Akdon. (2013). *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–88.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawati, E. (2012). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto. *Jurnal Probisnis*, 5(2), 42–59.
- Siswanto, H. B. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V Wiratna. (2007). *Belajar Mudah Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ArdanaMedia.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwandewi, N. K. N., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Journal Manajemen*, 5(6).