

Analisis Pengaruh *Employee Engagement*, *Emotional Intelligence*, dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen

Much. Riyadus Solichin

Program Studi Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

riyad.kroya@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this study is to examine the effects of emotional intelligence, employee engagement, and commitment to organizational citizenship behavior (OCB) either partially or simultaneously on the employees of PO. Efficiency in Kebumen with sample of the research are 47 employees. The sampling technique in this study used population samples. Analyzer used in this research by using multiple regression analysis and data processed with statistic tool SPSS 23.0. The results showed that emotional intelligence and employee engagement variables partially significant effect on organizational citizenship behavior, it shows that testing hypothesis one and hypothesis two results accepted. While for the commitment variable has no effect on the organizational citizenship behavior, it shows for testing the third hypothesis is rejected. While the test results simultaneously the results of the fourth hypothesis testing showed acceptable.

Keyword: OCB, Emotional Intelligence, Employee Engagement, Komitmen

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin penting dan banyak tantangan. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjawab tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai job desk saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi. Kartz (dalam Robert & Hogan, 2002) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering juga disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Organ (2003) OCB adalah perilaku karyawan melebihi tugas yang diberikan, tidak secara langsung mempengaruhi sistem reward atau gaji, namun merupakan salah satu perilaku yang menjadi kewajiban sebagai karyawan untuk mendukung fungsi dari organisasi itu sendiri.

Tiap-tiap individu dalam organisasi memiliki kepribadian yang beragam antara satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat pada saat individu-individu dalam organisasi dihadapkan pada situasi tertentu. Karakter, perilaku serta respon mereka terhadap situasi dan keadaan yang dihadapinya pasti berbeda-beda. Dalam hal ini, kemampuan individu-individu dalam organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosial (*emotional intelligence*). Karena baik didalam dan diluar pekerjaan, perilaku individu juga akan berbeda saat berinteraksi dengan rekan kerjanya, beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, serta dalam menghadapi konflik diorganisasinya.

Faktor lainnya yang bisa mempengaruhi dan menjadikan perilaku tambahan diluar

pekerjaan pokok individu dalam organisasi adalah keterikatan karyawan (*employee engagement*). Macey and Schneider (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan (Gallup, 2004). Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis dipasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007). Karyawan yang terikat dengan organisasi, maka secara otomatis akan meningkatkan kemampuan dan kinerjanya selaras dengan tujuan perusahaannya.

Seiring dengan faktor keterikatan karyawan yang memberikan dorongan peningkatan kemampuan serta kinerjanya, maka faktor lainnya yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen individu-individu terhadap perusahaan. PO. Efisiensi cabang Kebumen, yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi, hendaknya mampu meningkatkan layanan prima serta kualitas pelayanan melalui pelayanan jasa berupa kemudahan, kecepatan, ketepatan, hubungan, kemampuan dan keramah-tamahan yang ditunjukkan melalui sikap dan sifat pelayanan kepada konsumen. Suatu keharusan bagi perusahaan memberikan layanan prima agar dapat bersaing (Horwitz dan Nevill, 1996).

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan topik yang masih sangat menarik untuk diteliti. Organ (2006) mendefinisikan OCB adalah perilaku yang berdasarkan kesukarelaan dan tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan serta tidak secara resmi mendapatkan penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan

organisasi. Greenberg & Baron (2003), mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat informal, melebihi harapan normal organisasi dan semuanya itu pada akhirnya dapat menjadikan kesejahteraan organisasi. OCB meliputi beberapa perilaku yang meliputi menolong orang/karyawan lain menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku prososial, konstruktif, dan bermakna yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB dapat terjadi tanpa disertai harapan individu untuk dapat imbalan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka melakukannya dengan berbagai cara, yang secara umum diarahkan baik pada orang lain atau OCB individu atau pada perusahaan atau OCB organisasional (Williams dan Anderson dalam Mohammad dan Alias, 2011). Contoh-contoh OCB individual misalnya membantu meringankan beban pekerjaan orang lain yang terlalu berat, menawarkan diri secara sukarela untuk membantu tanpa diminta, selalu tepat waktu, dan menghindari diri berlama-lama mengambil waktu istirahat.

Dimensi pengukuran OCB menurut Organ *et al* (2006) adalah sebagai berikut: (1) *Helping Behavior/Altruism*, merupakan perilaku anggota organisasi dalam menolong rekan kerja dengan sukarela yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. (2) *Courtesy*, merupakan perilaku yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan menunjukkan perilaku yang menghargai dan memperhatikan orang lain. (3) *Individual Initiative/Conscientiousness*, yaitu suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan kreatifitas dalam menjalankan tugasnya. (4) *Sportsmanship*, yaitu perilaku yang menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi. (5) *Civic Virtue/Organizational Participation*, merupakan perilaku yang

mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Macey dan Schneider (2008) menyatakan bahwa *Employee Engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela. Agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan (Gallup, 2004). Menurut Bakker dan Demerouti (2008) karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal ditempat kerja. Pada saat karyawan merasa terikat dengan organisasinya, maka secara otomatis para karyawan akan meningkatkan produktifitas kinerjanya sesuai dengan arahan dan tujuan organisasinya.

Employee Engagement juga didefinisikan sebagai suatu sikap yang positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta system nilai yang ada didalamnya (Robinson, et al, 2004). *Employee engagement* merupakan keadaan motivasional positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli 2002). *Vigor* diartikan sebagai level energi yang tinggi, dan terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga, persistensi dan tidak mudah lelah; *dedication* diartikan sebagai keterlibatan yang kuat yang ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi; *absorption* diartikan sebagai keadaan keterlibatan tinggi pada karyawan atas pekerjaannya atau sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya. Rasa *engagement* terhadap organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor emosional dan rasional yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Menurut Baumruk dan Gorman (2006), jika pegawai memiliki rasa keterikatan yang tinggi dengan organisasi, hal

tersebut akan meningkatkan tiga perilaku umum yang dapat meningkatkan kinerja organisasi: (1) *Say* (mengatakan), artinya bahwa pegawai akan memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, dan akan memberikan masukan mengenai pegawai dan konsumen yang berpotensi. (2) *Stay* (tetap tinggal), artinya bahwa pegawai tetap akan bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. (3) *Strive* (upaya), hal ini berarti bahwa pegawai akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi

Emotional Intelligence

Bar-On (dalam Mayer dkk, 2001) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai 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 pegawai, masyarakat sekitar lingkungan kerja serta masyarakat dimana mereka tinggal (Ibrahim, 2013). Mampu mengelola diri sendiri, memiliki inisiatif, optimisme, mampu mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi (Boyatzis, 2001).

Salovey dan Mayer (dalam Shapiro, 2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan 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. Banyak orang cerdas secara akademik, tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional, ternyata gagal dalam meraih kesuksesan ditempat kerja

(Goleman, 2005), aspek kecerdasan emosional menjadi 5 (lima) aspek dasar, yaitu: Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, dan Ketrampilan social.

Komitmen Organisasi

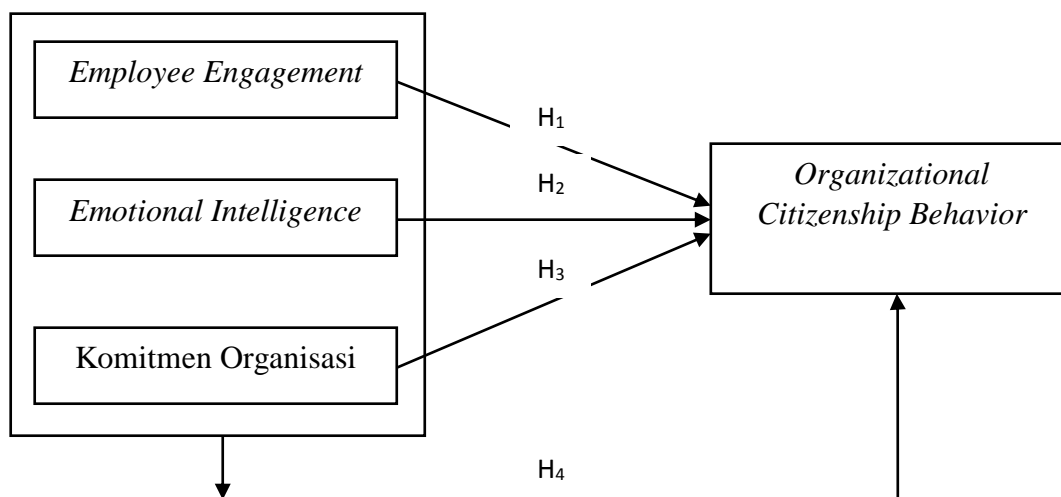
Komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Yang dimaksudkan dari agar karyawan dapat merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer & Allen (1997) 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.

Meyer dan Allen (1997) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: (1) Komitmen Afektif, bentuk komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan. (2) Komitmen Berkelanjutan, bentuk komitmen yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. (3) Komitmen Normatif, bentuk komitmen yang berkaitan dengan kesetiaan, kebanggaan, dan kesenangan seseorang terhadap organisasinya.

Kerangka Penelitian



Hipotesis

H₁ : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PO. Efisiensi Cabang Kebumen

H₂ : *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PO. Efisiensi Cabang Kebumen

H₃ : Komitmen berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PO. Efisiensi Cabang Kebumen

H₄ : *Employee Engagement*, *Emotional Intelligence* dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PO. Efisiensi Cabang Kebumen

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PO. Efisiensi Cabang Kebumen yang berjumlah 50 karyawan. Tehnik pengambilan sampel ini dengan menggunakan sampel jenuh, dengan menggunakan semua populasi dijadikan sebagai responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009: 50):

- Jika r hitung positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung negatif, serta $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan

hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel (Ghozali, 2009:49).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang sempurna atau pasti dimana beberapa atau semua variabel yang menjelaskan garis regresi. Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel yang bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada atau tidaknya gejala *multikolinieritas* adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau faktor pertambahan ragam. Uji *variance inflation factor (VIF)* yang mempunyai persamaan: $VIF = 1/tolerance$, artinya jika $VIF > 10$, maka variabel tersebut mempunyai multikolinieritas dengan variabel bebas dan jika $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak

terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:125).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali,2009:147).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan apabila variabel independen berjumlah dua atau lebih (Simamora, 2004:339). Untuk mengetahui hubungan antara *Emotional Intelligence*, *Employee Engagement* dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PO. Efisiensi Cabang Kebumen, digunakan alat analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

Keterangan:

Y = Organizational Citizenship Behavior

a = konstanta,

b = koefisien regresi

X1 = Emotional Intelligence

X2 = Employee Engagement

X3 = Komitmen)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu), dengan menggunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Apabila tingkat signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. (2) Apabila tingkat signifikansi ≤ 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2010). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel	Alpha	Keterangan
<i>Emotional Intelligence</i>				
• Butir 1	0.564	0.2816	0.706	Valid & Reliabel
• Butir 2	0.708			
• Butir 3	0.684			
• Butir 4	0.667			
• Butir 5	0.800			
<i>Employee Engagement</i>				

• Butir 1	0.652	0.2816	0.654	Valid & Reliabel
• Butir 2	0.630			
• Butir 3	0.663			
• Butir 4	0.625			
• Butir 5	0.715			
Komitmen Organisasi				
• Butir 1	0.801	0.2816	0.674	Valid & Reliabel
• Butir 2	0.829			
• Butir 3	0.708			
OCB				
• Butir 1	0.754	0.2816	0.739	Valid & Reliabel
• Butir 2	0.822			
• Butir 3	0.721			
• Butir 4	0.666			

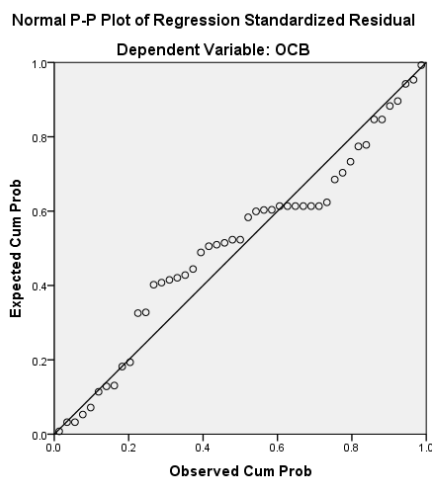
Berdasarkan pada tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r hasil > dari r tabel, serta nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.6. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka

hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar Normal P-P Plot, titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis

diagonal. Sehingga dapat disimpulkan data sudah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Emotional Intelligence	0.605	1.652
Employee Engagement	0.791	1.264
Komitmen	0.634	1.577

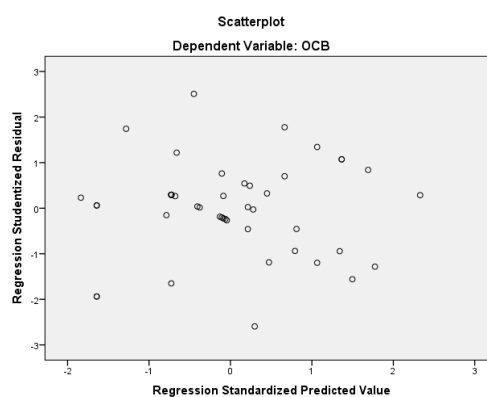
a. Dependent Variabel: OCB

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) bernilai sangat jauh dari 10 dan nilai *tolerance* diatas 10 persen atau (0.1) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar Scatterplot, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.771	3.339		-.231	.819
	EI	.528	.201	.399	2.625	.012
	EE	.459	.181	.336	2.530	.015
	KOMITMEN	.039	.356	.016	.110	.913

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.771 + 0.528X_1 + 0.459X_2 + 0.039X_3$$

Artinya:

- Apabila nilai variabel *emotional intelligence* (X1), *employee engagement* (X2), dan komitmen (X3) sebesar 0 (nol), maka besarnya nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah -0.771.
- Apabila nilai variabel *emotional intelligence* (X1) meningkat satu satuan, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan naik sebesar 0.528 dimana untuk variabel *employee engagement* dan komitmen nilainya dianggap konstan (nol).
- Apabila nilai variabel *employee engagement* (X2) meningkat satu satuan, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan naik sebesar 0.459 dimana untuk variabel *emotional intelligence* (X1) dan komitmen (X3) nilainya dianggap konstan (nol).
- Apabila nilai variabel komitmen (X3) meningkat satu satuan, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan naik sebesar 0.039 dimana untuk variabel *emotional intelligence* (X1) dan *employee engagement* (X2) nilainya dianggap konstan (nol).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Adapun hasil dari uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
H ₁	2.625	2.011	0.12	Signifikan
H ₂	2.530	2.011	0.15	Signifikan
H ₃	0.110	2.011	0.913	Tidak Signifikan

Sumber: Output Hasil SPSS diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis Kesatu (H1)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *emotional intelligence* terhadap *organizational citizenship behavior*

diperoleh nilai t sebesar $2.625 > t$ table 2.011 dan nilai signifikansi $0.012 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu diterima, artinya perilaku *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *emotional intelligence*.

2. Hasil Uji Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai t sebesar $2.530 > t$ table 2.011 dan nilai signifikansi $0.015 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya perilaku *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *employee engagement*.

3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai t sebesar $0.110 < t$ table 2.011 dan nilai signifikansi $0.913 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak, artinya perilaku *organizational citizenship behavior* tidak dipengaruhi oleh komitmen.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis keempat, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.864	3	41.955	9.522	.000 ^b
	Residual	189.455	43	4.406		
	Total	315.319	46			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, EE, EI

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis keempat hasilnya adalah diterima. Hal ini dikarenakan besarnya nilai level signifikansi sebesar 0.00 kurang dari 0.05. Artinya bahwa variabel *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan komitmen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variabel terikat atau digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yang terdiri dari: *emotional intelligence* (X1), *employee engagement* (X2), dan komitmen (X3) terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y) dengan menggunakan nilai R square.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.357	2.09903

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, EE, EI

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.399, artinya bahwa kontribusi semua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 39.9% dan sisanya sebesar 60.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PO. Efisiensi Kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya *emotional intelligence* akan berdampak terhadap peningkatan perilaku OCB.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PO. Efisiensi Kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya *employee engagement* akan berdampak terhadap peningkatan perilaku OCB.
3. Komitmen tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PO. Efisiensi Kebumen. Hal ini berarti bahwa perilaku OCB terjadi tidak disebabkan oleh komitmen.
4. *Emotional intelligence*, *employee engagement*, dan komitmen mempunyai pengaruh secara simultan sebesar 39.9% terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dan sisanya 60.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa variabel komitmen tidak mempengaruhi OCB, hal ini berarti komitmen karyawan terhadap organisasi masih perlu mendapat perhatian khusus, seperti dengan memberikan motivasi untuk lebih menyenangi pekerjaannya. Untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan variabel lain diluar penelitian ini seperti insentif, kepemimpinan, motivasi dan sebagainya serta dapat menggunakan variabel mediasi atau intervening untuk yang menguji pengaruh komitmen terhadap OCB.

Daftar Pustaka

- Boyatzis, R. E, Ron, S. 2001. Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University. USA: Cleveland, Ohio.
- Gallup. 2004. Employee Engagement Index Survey, Gallup Management Journal.
- Ghozali, I. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi II. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman, D. 2005. Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi. Alih Bahasa: Alex Tri K. Widodo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. 2003. Behavior in organizations. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Horwitz, F.M. dan Neville M.A. 1996. Organization design for service excellence: A review of the literature, Journal of Human Resource Management, Vol. 35, No. 4, pp. 471-492.
- Ibrahim. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya pada

- Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu. e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 1, Januari 2013 hlm 136-146.
- Lockwood, N.R. 2007. Leveraging Employee Engagement for Competitif Advantage: HR's Strategic Role Society for Human Resource Management (SHRM Research Quarterly Report). Alexandria: Society for Human Resource Management.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Macey W.H and Schneider B. 2008. The Meaning of Employee Engagement Industrial and Organization Psychology. 3-30.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. 1997. Commitment in the workplace: theory, research and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Mayer, J. D., Ciarrochi, J. & Forgas, J. P. 2001. Emotional Intelligence in everyday life: A scientific inquiry. London: National Gallery.
- Mohammad, Jehad, Farzana Quoquab Habib and Mohmad Adnan Alias. 2011. Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institution. Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 16, No. 2.
- Organ, Dennis W., et.al. 2006. Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, Dennis.W. & Konovsky, M.A. 2003. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. Journal of Applied Psychology, 1st.Ed.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh; PT. Indeks Kelompok Gramedia; Jakarta
- Robert, B. W., & Hogan, R. 2002. Personality psychology in the workplace. Washington, DC: American Psychological Association.
- Shapiro, L. E. 2003. Mengajarkan Emotional Intelligence pada anak. Alih bahasa: Kantjono. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.