

PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSI DAN SIKAP PADA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN (APJ) PURWOKERTO

Oleh :

Erna Setyawanti

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling besar diantara tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi mempunyai pengaruh, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto. Variabel tingkat kecerdasan emosi mempunyai pengaruh paling besar terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto.

Kata kunci : Kecerdasan emosi, sikap pada budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tekanan lingkungan bisnis yang berubah cepat, PLN telah mempersiapkan infrastruktur SDM dan Organisasi yang kokoh berupa program Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) dan penerapan *Knowledge Management* (KM). Program tersebut akan mentransformasi organisasi beserta SDM-nya yang birokratis menuju organisasi pembelajar (*learning organization*). Selain itu *Good Corporate Governance* (GCG) juga diterapkan di PLN. Pemberlakuan *Good Corporate Governance* (GCG) menuntut para karyawan bekerja sesuai dengan standar-standar yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa untuk mencapai kinerja yang setinggi-tingginya dituntut "perilaku sesuai" karyawan dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (perilaku *intra-role*). Realitas yang ada adalah

banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja, dan lain-lain. Perilaku-perilaku ini disebut sebagai perilaku *extra-role*. Apalagi pada saat pimpinan melakukan evaluasi kinerja pada pegawainya, yang dievaluasi bukan hanya perilaku *intra-role* tetapi perilaku *extra-role* menjadi bagian dari evaluasi tersebut karena perilaku *extra-role* memiliki kontribusi yang sama penting dengan perilaku *intra-role* (Hui, *et al.*, 2000 : 822).

Perilaku *extra-role* merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra role* di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai "*good citizens*"(Markoczy & Xin, 2002:1).

Untuk mencapai kondisi budaya korporasi *Good Corporate Governance* (GCG) ini, dibutuhkan semangat kerja yang mengarah pada *good citizenship*. Artinya, *good citizenship* dapat terwujud manakala pegawai memiliki OCB. Jika OCB telah terbentuk pada seluruh pegawai, maka akan lebih mudah bagi pihak manajemen menempatkan pegawai tersebut pada karakteristik tugas yang sesuai, karena berkaitan dengan efektivitas tugas yang nantinya akan dicapai. Hal ini diduga akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, penerapan budaya korporasi GCG dapat terwujud bila telah terbentuk OCB pada diri karyawan. Dalam hal ini pembentukan OCB adalah sebagai prasyarat terwujudnya GCG (Hardaningtyas, 2004 : 8).

Kenyataan bahwa mekanisme pelayanan semakin dipadati teknologi tinggi yang mampu menangani arus kerja secara optimal dan efisien, menghendaki pegawai-pegawai yang dianggap sebagai anggota yang baik, sehingga dapat menangani arus kerja secara optimal dan efisien. Akan menguntungkan sekali jika diketahui tingkat OCB pegawai sehingga tugas-tugas pimpinan juga akan menjadi lebih ringan, karena

jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, konsekuensinya adalah akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya.

Supervisor memberikan perhatian yang lebih terhadap perilaku nyata bawahan daripada perilaku yang tidak nyata. OCB dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi karyawan, dan tidak semua orang menunjukkan hal ini. Karyawan yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi mungkin mendapatkan *reward* berupa penilaian yang tinggi oleh supervisor (misalnya : kesempatan promosi) daripada mereka yang menunjukkan tingkat OCB yang lebih rendah. Alasan-alasan ini cukup menjelaskan mengapa perilaku *extra-role* merupakan perilaku yang penting dalam organisasi (Hui, *et al.*, 2000 : 822).

OCB lebih berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat *altruistik* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain. Untuk melakukan sesuatu yang baik, seseorang (karyawan) memang tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang hanya menguntungkan dirinya. Dengan kemampuan berempati, seseorang (karyawan) bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku yang *nice* yaitu sebagai *good citizen* (Hardaningtyas, 2004 : 5).

Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB yang baik, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Kapasitas-kapasitas seperti ini cenderung dimiliki dan merupakan ciri seseorang (karyawan) yang memiliki kecakapan emosi yang menonjol. Kecakapan emosi merupakan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan (Hardaningtyas, 2004 : 6).

Variabel sikap (kepuasan, keadilan dan komitmen) menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan OCB. Oleh karena OCB merupakan perilaku organisasional yang penting, maka terdapat penelitian yang menunjukkan hubungan dengan

konsekuensi positif organisasional (MacKenzie, *et al.*, 1998 : 88). Untuk memahami konsekuensi positif organisasional ini dibutuhkan pemahaman yang utuh terhadap nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi.

Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-parasarana, data, dll) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang dimaksud adalah kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi itu. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi (Abdullah, 2007 : 9).

Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi (Abdullah, 2007 : 18).

Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) Sumber Daya Manusia (SDM); makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya perusahaan (*corporate culture*) memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Suatu perusahaan yang mempunyai budaya perusahaan yang kuat bahkan dapat terlihat atau teramati oleh peninjau dari luar perusahaan yang mengamati. Pengamat tersebut akan merasakan suasana yang khas dan lain dari pada yang lain di dalam perusahaan tersebut, bila dibandingkan dengan perusahaan lainnya (Abdullah, 2007 : 5).

Oleh karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Penyatuan pandangan dari Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam perusahaan/organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Individu-individu masuk dalam organisasi dengan motivasi, pengalaman dan nilai yang berbeda-beda. Nilai-nilai alamiah ini cenderung mengarahkan perilaku pada banyak hal, namun lebih sering ke arah yang *divergen* (berbeda) (O'Neill, *et al.*, 2001 : 131). Berdasarkan pemahaman ini, orang akan memiliki sikap yang berbeda dalam memandang budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu sikap terhadap budaya organisasi ini sangat penting diketahui oleh pihak manajemen untuk menentukan kebijakan-kebijakan selanjutnya.

Budaya organisasional atau budaya perusahaan juga dapat diterjemahkan sebagai "*The way we do things around here*". Bagi penulis, harus ada fakta yang jelas tentang bagaimana sikap karyawan terhadap budaya organisasi yang berlaku. Kalau sikap karyawan *favorable* dengan budaya organisasi, diprediksikan akan mudah terbentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto?
2. Diantara variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi manakah yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto ?

Berdasarkan permasalahan tersebut kemudian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.
2. Tingkat kecerdasan emosi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan sikap pada budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.

II. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah pegawai di kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto.

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survai dan observasi dengan menggunakan angket/kuisisioner. Singarimbun dan Effendi (2000 : 8) menyatakan bahwa dalam survai, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner. Untuk mendapatkan data yang lebih valid, selain memberikan kuisisioner juga dilakukan *interview* pribadi dengan responden.

4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto berupa jawaban terhadap pertanyaan dalam kuisisioner.

5. Metode Pengumpulan Data

Dengan menggunakan kuisisioner, yaitu pengambilan data dengan cara menyusun daftar pernyataan yang berisi tanggapan responden mengenai tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

6. Metode Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto yang berjumlah 98 orang.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003 : 56). Sampel dalam penelitian ini diambil secara *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengambilan jumlah sampel mengikuti rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2001 : 78) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%).

Dari rumus di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel minimal sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{98}{1 + 98(0,1)^2}$$

$$n = 49,5 \approx 50$$

Dalam penelitian ini akan diambil 50 pegawai sebagai sampel.

7. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Secara konseptual, OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang dengan bebas dapat dipilih oleh individu sendiri tersebut, tidak berhubungan atau tidak diakui secara eksplisit dengan sistem imbalan (*reward formal*), tetapi secara agregat sangat mendukung efektifitas fungsi-fungsi dalam organisasi. Secara operasional, OCB diukur dengan menggunakan 30 item yang dikembangkan oleh Morrison (1994) yang dikutip pada (Aldag & Resckhe, 1997 : 4-5). Indikator-indikator OCB dalam penelitian ini adalah :

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
 - 2) *Courtesy*, yaitu perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
 - 3) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
 - 4) *Sportmanship*, yaitu pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel terhadap situasi kerja yang kurang ideal.
 - 5) *Civic virtue*, yaitu partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- b. Tingkat kecerdasan emosi

Secara konseptual, Tingkat Kecerdasan Emosi adalah merupakan tinggi rendahnya kemampuan mengenali dan mengatur perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain (peduli terhadap orang lain), kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain. Secara operasional, Tingkat Kecerdasan Emosi diukur dengan menggunakan 50 item yang dikembangkan oleh Daniel Goleman (2000 : 2) yang dikutip pada (Martin, 2003 : 10). Aspek yang dapat diungkap dalam alat ukur ini adalah :

- 1) Kompetensi pribadi (*personal competence*), yaitu bagaimana mengatur diri sendiri yang terdiri dari :
 - a) Kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri.

Indikatornya :

- (1) *Emotional awareness* (Kesadaran Emosi Diri)
 - (2) *Accurate self-assessment*
 - (3) *Self-confidence* (Percaya Diri)
- b) Kemampuan mengatur diri sendiri (self regulation/self management), yaitu kemampuan mengatur perasaannya.

Indikatornya :

- (1) *Self-control* (Pengendalian Diri)
 - (2) *Trustworthiness* (Mempercayai dan dipercaya)
 - (3) *Conscientiousness* (Disiplin dan tanggung jawab)
 - (4) *Adaptability* (Kemampuan beradaptasi)
 - (5) *Innovativeness* (Inovatif)
- c) Motivasi (*self motivation*), yaitu kecenderungan untuk memfasilitasi diri sendiri untuk mencapai tujuan walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan.

Indikatornya :

- (1) *Achievement drive*
 - (2) *Commitment* (Komitmen)
 - (3) *Initiative* (Inisiatif)
 - (4) *Optimism* (Optimis)
- 2) Kompetensi sosial (*social competency*), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain yang terdiri dari :

- a) *Social Awareness* (Kesadaran Sosial)

Indikatornya :

- (1) *Emphaty* (Empati)
- (2) *Service orientation* (berorientasi pada pemberian pelayanan)
- (3) *Developing others* (mengembangkan orang lain)
- (4) *Leveraging diversity*
- (5) *Political awareness* (Kesadaran Politis)

- b) *Social Skills* (kemampuan memelihara hubungan sosial)

Indikatornya :

- (1) *Influence* (Mempengaruhi)
- (2) *Communication* (Komunikasi)
- (3) *Leadership* (Kepemimpinan)
- (4) *Change catalyst* (Katalis Perubahan)
- (5) *Conflict management* (Manajemen konflik)
- (6) *Building bonds* (Membangun Ikatan)
- (7) *Collaboration and cooperation* (Kerjasama dan kolaborasi)
- (8) *Team capabilities* (Kemampuan regu)

c. Sikap pada Budaya Organisasi

Secara konseptual, Sikap pada Budaya Organisasi merupakan derajat afek positif atau afek negatif terhadap budaya organisasi, berupa sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku yang berlaku pada saat ini. Secara operasional, Sikap pada Budaya Organisasi diukur dengan menggunakan 32 item. Indikator-indikator Sikap pada Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Nilai-nilai dasar perusahaan
- 2) Aturan-aturan perusahaan
- 3) Iklim organisasi
- 4) Perilaku orang-orang dalam interaksi sosial

B. Metode Analisis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menganalisa pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto digunakan analisis regresi linier berganda (Supranto, 1993) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = *dependent variable* (OCB)

x₁ = *independent variable* (tingkat kecerdasan emosi)

x₂ = *independent variable* (sikap pada budaya organisasi)

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

2. Uji F

Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama digunakan rumus uji F sebagai berikut (Damodar & Sumarno, 1995) :

$$F_o = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R² = koefisien determinasi

n = jumlah pengamatan

k = banyaknya variabel

Dengan tingkat kepercayaan 95 % (α = 0,05), derajat kebebasan (k-1) (n-k)

Kriteria pengujian :

H₀ : b_j = 0 (secara keseluruhan tidak ada pengaruh X_j terhadap Y)

H_a : b_j > 0 (secara keseluruhan ada pengaruh X_j terhadap Y)

Kriteria penerimaan :

Jika F_{hitung} ≤ F_{tabel} maka H₀ diterima

Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H_a ditolak

3. Uji t

Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial digunakan rumus uji t sebagai berikut (Damodar & Sumarno, 1995) :

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

b_j = koefisien regresi

S_{b_j} = standar error koefisien regresi

Dengan menggunakan derajat kebebasan (n - k) dan tingkat kepercayaan 95 % (α = 0,05) maka uji hipotesisnya :

$H_0 : b_1 = 0$ (X_j tidak ada pengaruh yang berarti terhadap Y)

$H_a : b_1 \neq 0$ (X_j ada pengaruh yang berarti terhadap Y)

H_0 diterima apabila $-t_{\alpha/2} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2}$

H_a ditolak apabila $-t_{\alpha/2} > t_{hitung}$ atau $t_{hitung} < t_{\alpha/2}$

4. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel tidak bebas akan dibandingkan elastisitasnya dengan menggunakan Uji Elastisitas sebagai berikut (Damodar & Sumarno, 1995) :

$$E_j = b_i \frac{\bar{X}_j}{\bar{Y}}$$

Keterangan :

E_j = Elastisitas ke j

b_i = Koefisien regresi ke i

\bar{X}_j =Rata-rata tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi

\bar{Y} = Rata-rata OCB

Kriteria pengujian :

Hipotesis diterima jika $E_1 > E_2$

Hipotesis ditolak jika $E_1 \leq E_2$

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil perhitungan regresi linier berganda

No	Variabel	Koef. regresi	t hitung	t tabel
1	Tingkat kecerdasan emosi	0,541	10,360	2,012
2	Sikap pada budaya organisasi	0,365	4,385	2,012
Konstanta (a)		= -37,921		
Koefisien determinasi (R^2)		= 0,778		

F hitung = 82,347

F Tabel = 3,195

Nilai koefisien regresi untuk variabel tingkat kecerdasan emosi sebesar 0,541 mempunyai arti bahwa OCB akan bertambah 0,541 jika variabel kecerdasan emosi bertambah sebesar satu satuan. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut mempunyai arti bahwa variabel tingkat kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap OCB, atau semakin baik kecerdasan emosi pegawai maka OCB akan semakin baik pula.

Nilai koefisien regresi untuk variabel sikap pada budaya organisasi sebesar 0,365 mempunyai arti bahwa OCB akan bertambah 0,365 jika variabel sikap pada budaya organisasi bertambah sebesar satu satuan. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut mempunyai arti bahwa variabel sikap pada budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, atau semakin baik sikap pegawai pada budaya organisasi maka OCB akan semakin baik pula.

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,778 dan hal ini mempunyai arti bahwa variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB sebesar 77,8 persen. OCB dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi sebesar 22,2 persen.

2. Pengujian Hipotesis Pertama

a. Uji F

Uji F menggambarkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap OCB pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto. Berdasarkan perhitungan uji F yang tertera dalam tabel 4.6 diperoleh F hitung sebesar 82,347 dan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k-1$) diperoleh F tabel sebesar 3,195. Jadi F hitung ($82,347 > 3,195$) sehingga H_0 ditolak. Penolakan H_0 ini berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang berarti dari variabel

tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap OCB pegawai.

b. Uji t

Uji t menggambarkan pengaruh secara parsial variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap OCB pegawai. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n - k - 1$) diperoleh t tabel sebesar 2,012, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan diketahui nilai t hitung variabel tingkat kecerdasan emosi (tX_1) sebesar 10,360, nilai t hitung variabel sikap pada budaya organisasi (tX_2) sebesar 4,385. Jadi nilai t hitung variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi lebih besar dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap OCB pegawai.

Berdasarkan perhitungan uji F maupun uji t dapat disimpulkan bahwa baik secara bersama-sama maupun secara parsial variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto, sehingga **hipotesis pertama dapat diterima.**

3. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh yang lebih besar diantara variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap OCB pegawai digunakan elastisitas koefisien regresi. Dari hasil perhitungan elastisitas diperoleh nilai elastisitas koefisien regresi variabel tingkat kecerdasan emosi (EX_1) sebesar 1,038, dan nilai elastisitas koefisien regresi variabel sikap pada budaya organisasi (EX_2) sebesar 0,497. Dari kedua nilai elastisitas variabel bebas yang diteliti, dapat diketahui bahwa variabel tingkat kecerdasan emosi mempunyai nilai elastisitas lebih besar ($EX_1 > EX_2$), artinya variabel kecerdasan emosi lebih menentukan OCB pegawai

dibandingkan variabel sikap pada budaya organisasi, sehingga **hipotesis kedua dapat diterima.**

Tingkat kecerdasan emosi dianggap paling mampu untuk menstimuli terbentuknya OCB pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto dibandingkan sikap pegawai terhadap budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kondisi yang sama, apabila kemampuan pegawai dalam mengenali dan mengatur perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain (peduli terhadap orang lain), kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi pada diri sendiri serta dalam berhubungan dengan orang lain meningkat, maka akan lebih cepat meningkatkan perilaku pegawai tersebut diluar tugasnya yang ditujukan untuk kemanfaatan organisasi, dibandingkan dengan membaiknya sikapnya terhadap budaya organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda diketahui bahwa secara bersama-sama maupun secara parsial variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai elastisitas diketahui bahwa nilai elastisitas variabel tingkat kecerdasan emosi lebih besar dibandingkan variabel sikap pada budaya organisasi. Hal ini berarti variabel tingkat kecerdasan emosi memberikan pengaruh paling besar terhadap OCB pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto. Tingkat kecerdasan emosi dianggap paling mampu untuk menstimuli terbentuknya OCB pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto dibandingkan sikap pegawai terhadap budaya organisasi.

2. Implikasi

- a. Kecerdasan emosi pegawai dapat lebih dimatangkan guna meningkatkan perilaku positif pegawai dalam bekerja apabila manajemen PT. PLN (Persero)

Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto mampu memberikan bekal dalam pelatihan emosi yang memadai sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan serta pegawai itu sendiri. Usaha lebih memantapkan emosi pegawai agar pegawai dapat lebih mengenali potensi diri dan juga tetap termotivasi untuk berusaha lebih baik lagi bagi perusahaan. Sementara itu untuk lebih menjaga sikap pegawai terhadap kebijakan perusahaan, hendaknya kebijakan yang dikeluarkan perusahaan juga memperhatikan aspirasi dan kebutuhan pegawai, sehingga ada keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan.

- b. Mengingat tingkat kecerdasan emosi dianggap paling mampu untuk menstimuli terbentuknya OCB pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto, hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan kebijakan pada manajemen PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawainya sesuai dengan besaran sumbangan efektif yang diberikan maka tingkat kecerdasan emosi pegawai dapat dijadikan faktor untuk meningkatkan OCB pegawai dalam jangka pendek. Artinya, dalam waktu dekat PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto dapat melakukan usaha-usaha meningkatkan tingkat kecerdasan emosi pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto sehingga OCB pegawai dapat meningkat. Sikap terhadap budaya organisasi yang mempunyai sumbangan efektif lebih kecil dapat dijadikan pertimbangan dalam jangka menengah atau jangka panjang.

3. Implikasi Untuk Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka beberapa kendala dalam proses penelitian ini hendaknya diantisipasi oleh peneliti lain yang ingin mengembangkan keluasan pemahaman tentang OCB, seperti:

- a. Pertanyaan-pertanyaan dalam alat ukur ketiga variabel penelitian ini tanpa menyertakan alasan mengapa memilih pilihan tersebut pada masing-masing item (bersifat tertutup) sehingga eksplorasi data menjadi agak terbatas.

- b. Agar jawaban pegawai tidak bias karena menilai dirinya sendiri, ada baiknya kuisioner untuk pihak pimpinan atau teman sekerja pegawai yang bersangkutan juga diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Hasim A. (2007). *Kajian Terhadap Konsep Budaya Organisasi : Rubrik Perkuliahan* (16 Februari 2007). Program Magister Ilmu Administrasi STIAM. www.pascasarjana-stiami.ac.id
- Aldag, Ray., and Reschke, Wayne. (1997). *Employee Value Added. Center for Organizational Effectiveness Inc.* New-York. www.greatorganizations.com
- Damodar, Gujarati dan Sumarno, Zain. (1995). *Ekonometrika Dasar. Edisi Bahasa Indonesia.* Cetakan kelima. Erlangga. Jakarta.
- Goleman, Daniel. (2000). *Working With Emotional Intelligence.* PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hardaningtyas, Dwi. (2004). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PT (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA III. *Thesis.* Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Universitas Airlangga. Surabaya. www.damandiri.or.id/file/dwihardaningtyasadunair.pdf.
- Hui, Chun., Lam, Simon S.K, & Law, K.S. 2000. Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior: a field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, Vol 85 No 5, pp. 822-828.
- MacKenzie, S., Podsakoff, P.M., and Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 87-98. <http://www.londonexternal.ac.uk>
- Markoczy, L & Xin, K. (2002). *The virtues of omission in Organizational Citizenship Behavior.* version 1.14. <http://www.goldmark.org/livia/>.
- Martin, Anthony Dio. (2003). *Emotional Quality Management Refleksi, Revisi dan Revitalisasi Hidup melalui Kekuatan Emosi.* Penerbit Arga. Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian. (2000). *Metode Penelitian Survei.* Cetakan kedelapan. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis.* CV. Alfabeta. Bandung.
- Supranto, J. (1993). *Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi Kelima.* Erlangga. Jakarta.
- Umar, Husein. (2001). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

