

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN HONORER**

Alfian Darmawan<sup>1</sup>, Mahargyantari Purwani Dewi<sup>2\*</sup>

Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Pejuang Republik Indonesia

**Article History**

Received : Mei 2024

Revised : Juni 2024

Accepted : Juni 2024

Published : Juni 2024

**Corresponding author\*:**

[mahargyantari@staff.gunadarma.ac.id](mailto:mahargyantari@staff.gunadarma.ac.id)

**Cite This Article:**

Alfian Darmawan and M. P. . Dewi, "HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN HONORER", JUKEKE, vol. 3, no. 2, pp. 7–10, Jun. 2024.

**DOI:**

<https://doi.org/10.56127/jukeke.v3i2.1439>

**Abstract:** *The problem of honorary employees has always been a personnel problem. In Indonesia, the employment problem is very complex, considering the number of problems faced internally and externally, related to clarity of honorary status to the issue of financing which is a fundamental problem. Being an honorary employee requires individuals to have more roles outside of their assigned work, regardless of honorary employee status. This is related to organizational citizenship behavior, namely individual extra-role behavior outside of what should be their responsibilities in an organization regardless of compensation or other rewards. This research aims to determine whether there is a relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. This research uses Goleman's emotional intelligence scale (2005) and Organ, Podsakoff, and MacKenzie's (2006) organizational citizenship behavior scale. Based on data analysis, a significance value of 0.00 ( $p \leq 0.01$ ). The result show that emotional intelligence and organizational citizenship behavior significantly positive, which means that the higher the emotional intelligence, the higher the organizational citizenship behavior in honorary employees*

**KeyWords:** *Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Honorary Employee*

**Abstrak:** Permasalahan pegawai honorer selama ini memang menjadi permasalahan kepegawaian. Di Indonesia masalah ketenagakerjaan ini sangat kompleks, melihat sekelumit masalah yang dihadapi dari internal maupun eksternal, berkaitan dengan kejelasan status sebagai honorer sampai soal pembiayaan yang menjadi masalah mendasar. Sebagai seorang karyawan honorer mengharuskan individu untuk memiliki peran lebih di luar pekerjaan yang telah menjadi tugasnya terlepas dari status karyawan honorer. Hal ini berkaitan dengan organizational citizenship behavior yaitu perilaku extra-role individu di luar apa yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi terlepas dari kompensasi atau imbalan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior. Untuk mengukur kecerdasan emosional, penelitian ini menggunakan skala kecerdasan emosional dari Goleman (2005) dan untuk mengukur organizational citizenship behavior menggunakan skala dari Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006). Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 ( $p \leq 0,01$ ). Sehingga dikatakan sangat signifikan positif, yang berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi organizational citizenship behavior pada karyawan honorer

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Karyawan Honorer

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia atau SDM adalah sebuah organisasi yang terdiri dari beberapa individu - individu, baik institusi maupun perusahaan dan akan terus berkembang. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam membangun dan memajukan suatu negaranya karena SDM sebagai penggerak utama untuk

menjalankan roda pemerintahan, semakin bernilai dan berkualitas SDMnya maka semakin maju dan berkembanglah sebuah negara tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Snyder (1989) bahwa "Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menunjang pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif." Dengan demikian SDM yang bernilai dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil, karyawan honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah. Selain itu ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dirasakan kurang tepat karena pengangkatan tenaga honorer sebagai Calon PNS (CPNS) tidak mencerminkan kebutuhan riil dan tidak sesuai dengan sistem merit. Menurut Anang (2013), hal ini berakibat, selain anggaran untuk belanja karyawan yang semakin membengkak, penambahan jumlah karyawan tidak diikuti dengan penambahan produktivitas karena kompetensi karyawan dari pengangkatan karyawan honorer cenderung rendah.

Terdapat permasalahan dari pekerjaan dengan sistem honorer yang selama ini dianggap sebagai suatu hal yang merugikan karyawan karena bentuk hubungan kerja yang tidak tetap, upah yang minimum rendah, tunjangan yang tidak sesuai serta tidak adanya prospek untuk pengembangan karir ke depan sehingga dianggap menyengsarakan pekerja yang hidup dalam ketidakpastian kerja (Intan, 2016). Sebagai seorang karyawan honorer mengharuskan individu untuk memiliki peran lebih di luar pekerjaan yang telah menjadi tugasnya terlepas dari status karyawan honorer. Hal ini berkaitan dengan organizational citizenship behavior yaitu perilaku extra-role individu di luar apa yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi terlepas dari kompensasi atau imbalan lain (Dewi & Prihatsanti, 2010).

Para ahli manajemen sepakat menyatakan bahwa organisasi yang dapat membangun organizational citizenship behavior di dalam kognitif hingga menjadi afektif perilaku karyawan akan memberikan manfaat positif bagi organisasi (Priantara, 2019). Dyne, dkk (dalam Wasposito, & Minadaniati, 2012) mengemukakan bahwa organizational citizenship behavior adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Greenberg dan Baron (dalam Sumiyarsih, dkk, 2012) mendefinisikan organizational citizenship behavior sebagai perilaku yang bersifat informal, melebihi harapan normal organisasi dan semuanya itu pada akhirnya dapat menghadirkan kesejahteraan organisasi. Organizational citizenship behavior memiliki lima dimensi yang meliputi perilaku membantu sukarela (altruism), perilaku menolong dalam pekerjaan (courtesy), perilaku toleransi menahan diri tanpa mengeluh (sportsmanship), berpartisipasi secara sukarela dalam pekerjaan (civic virtue), perilaku yang melebihi standar minimum (conscientiousness). Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya organizational citizenship behavior cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain, seperti kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin (gender), dan kecerdasan emosi (Andriani dkk, 2012).

Menurut Salovey dan Mayer (dalam Shapiro, 2003) kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain dan menggunakan informasi untuk mengembangkan pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional menjadi salah satu pertimbangan bagi perusahaan untuk mempekerjakan karyawan. Karyawan honorer yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengenali dan mengerti emosi diri sendiri dan orang lain. Manfaat dari kecerdasan emosional pada karyawan seperti membuat keputusan mencari solusi dari sebuah masalah dan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja. Menurut sebuah survey dari beberapa perekrut kerja, hampir 75% menunjukkan bahwa perekrut pekerja lebih mementingkan EQ (kecerdasan emosional) daripada IQ (kecerdasan intelektual). Disisi lain, jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang rendah ditempat kerja akan menimbulkan karyawan yang tidak bertanggung jawab, tidak mau menerima pendapat orang lain, pasif dan menolak bekerja sama secara tim (Rusmanto, 2020).

Penelitian Fernanda dan Wayan (2019) yang berjudul hubungan antara kecerdasan emotional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan pt x di Surabaya. Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang kuat dengan organizational citizenship behavior serta menunjukkan nilai korelasi positif yang berarti terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan pt x di Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Sumiyarsih, Mujiarsih dan Ariati (2012) yang berjudul hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan cv. Aneka ilmu semarang menunjukkan hasil signifikans sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ) dengan angka korelasi sebesar 0,416. Menandakan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. X. Hubungan antara

keadilan organisasi dengan organizational citizenship behavior bersifat positif, artinya apabila keadilan organisasi yang terjadi cenderung tinggi maka organizational citizenship behavior juga akan cenderung tinggi, sebaliknya apabila keadilan organisasi cenderung rendah maka organizational citizenship behavior yang ditunjukkan pekerja juga akan rendah.

## METODOLOGI PENELITIAN

*Organizational citizenship behavior* adalah bentuk perilaku sukarela individu diluar dari kewajibannya dalam bekerja yang sifatnya melebihi tuntutan dan harapan organisasi yang dapat memberikan kesuksesan, keuntungan dan mendukung berfungsinya organisasi secara lebih efektif. Organizational citizenship behavior dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek yang dikemukakan Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) yaitu: *altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship dan civic virtue*.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan diri sendiri serta mengaplikasikan pada kehidupan sosial. Kecerdasan emosional pada penelitian ini diukur dengan skala kecerdasan emosional berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Goleman (2005), yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini teknik sampling nonprobability sampling dengan menggunakan teknik purposive sampling. Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah karyawan honorer baik laki-laki maupun perempuan yang masih aktif bekerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dari Karl Pearson yaitu menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior dengan bantuan program Statical Package for Social Sciene (SPSS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan pada uji diskriminasi aitem pada skala organizational citizenship behavior dengan jumlah aitem sebanyak 32 aitem, terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur dan 30 aitem yang dinyatakan baik. Daya diskriminasi aitem pada skala organizational citizenship behavior berada pada rentang 0,31 sampai 0,72. Sedangkan hasil uji diskriminasi aitem dari skala kecerdasan emosional dengan jumlah aitem sebanyak 30 aitem, terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur dan 26 aitem yang dinyatakan baik. Daya diskriminasi aitem pada skala kecerdasan emosional berada pada rentang 0,34 sampai 0,71.

Nilai reliabilitas pada skala organizational citizenship behavior yang terdiri dari 30 aitem diperoleh angka koefisien reliabilitas sebesar 0,94. Lalu untuk skala kecerdasan emosional yang terdiri dari 26 aitem diperoleh angka koefisien reliabilitas sebesar 0,91. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala organizational citizenship behavior dan kecerdasan emosional memiliki nilai  $\geq 70$  sehingga dapat dikatakan bahwa skala organizational citizenship behavior dan kecerdasan emosional bersifat reliabel.

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan hasil dari skala organizational citizenship behavior diperoleh signifikansi 0,03 yang menyatakan bahwa skala organizational citizenship behavior terdistribusi tidak normal. Selanjutnya hasil uji normalitas pada skala kecerdasan emosional diperoleh signifikansi 0,02 hasil ini menunjukkan bahwa skala kecerdasan emosional terdistribusi tidak normal.

Pada hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior sebesar  $F = 74,73$  dengan nilai  $p = 0,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis korelasi bivariate dengan bantuan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi for Windows yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 ( $p \leq 0,01$ ) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan honorer dan arah korelasi pada penelitian ini berarah positif, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi organizational citizenship behavior.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji hipotesis data yang diajukan peneliti diterima, yaitu adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan honorer, karena pada data hasil analisis korelasi Pearson diperoleh nilai koefisien sebesar 0,65 dengan nilai yang sangat signifikan sebesar 0,00 ( $p \leq 0,01$ ) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan honorer.

Dalam hasil uji hipotesis juga menunjukkan nilai positif yang dapat diartikan bahwa tanda positif ini menunjukkan arah hubungan antara dua variabel ini positif. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga organizational citizenship behavior yang dimiliki karyawan honorer. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan honorer memiliki kecerdasan emosional yang tertuang di dalam ciri kecerdasan emosional mampu memotivasi diri, bertahan menghadapi frustrasi dan

mengatur suasana hati sehingga dapat menimbulkan organizational citizenship behavior didalam dirinya. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Berdasarkan hasil perhitungan mean empirik pada skala kecerdasan emosional diperoleh sebesar 78,64 yang diartikan bahwa tingkat kecerdasan emosional responden pada penelitian ini berada pada kategori tinggi karena lebih tinggi dari mean hipotetik yaitu sebesar 65 dengan standar deviasi sebesar 13. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki harapan untuk menjadi karyawan tetap dibandingkan dengan karyawan honorer. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan honorer mampu memenuhi aspek-aspek dari Goleman (2005) yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain.

Selanjutnya, hasil perhitungan mean empirik pada skala organizational citizenship behavior diperoleh hasil sebesar 91,78 yang diartikan bahwa tingkat organizational citizenship behavior responden pada penelitian ini berada pada kategori tinggi karena lebih tinggi dari mean hipotetik yaitu sebesar 75 dengan standar deviasi sebesar 15. Ini diartikan bahwa karyawan honorer mampu memenuhi aspek-aspek organizational citizenship behavior dari Organ (2006) yaitu altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship dan civic virtue.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan honorer, yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi organizational citizenship behavior yang dimiliki oleh karyawan honorer.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anang, P. P. (2013). Pegawai tidak tetap: Tinjauan literatur sebagai perbandingan dengan praktek pada organisasi republik di Indonesia. *Jurnal kebijakan dan manajemen PNS*. Vol. 7, No. 2, November 2013
- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 03, No. 01
- Dewi, K. S., & Prihatsanti, U. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol. 7.No.1.
- Fernanda, T ., Ni Wayan. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan pt x di Surabaya. *Jurnal penelitian psikologi*. 6 (3), 1-7.
- Goleman, D. (2005). *Emotional intelligence: Mengapa ei lebih penting dari pada eq*. Alih Bahasa: Hermaya. Jakarta: Gramedia
- Intan, R., Hasiholan, L. B., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Career Path Terhadap Corporate Performance dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*. Vol (2) No (2)
- Organ, D., Podsakoff, P., MacKenzie, S. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil
- Priantara, D. (2019). Mendapatkan ocb dan engagement pegawai. Diakses 14 Mei 2020. <https://www.wartaekonomi.co.id/read223244/mendapatkan-ocb-dan-engagement-pegawai>
- Rusmanto. (2020). Hubungan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Diakses pada 7 oktober 2020. <https://www.winnetsnew.com/post/hubungan-kecerdasan-emosional-dan-lingkungan-kerja>
- Sumiyarsih, E. Mujiasih, dan J. Ariati. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan CV. *Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 11, No.1
- Waspodo, A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan pada PT. *Trubus Swadaya. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3, No. 1
- Wiwik. S., Endah, M. & Jati, A. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. *Aneka ilmu semarang. Jurnal Psikologi Undip*. Vol 11, No 1. 19-27