

# PERAN KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN ORGANIZATIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Abdul Rajab<sup>1</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta  
\*e-mail: [abdulrajab656@gmail.com](mailto:abdulrajab656@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether Emotional Intelligence, Organizational Support, and Affective Commitment have a positive and significant effect on OCB at the Office of Youth and Sports in Banda Aceh City. The population in this study were all employees of the Banda Aceh Dispora, totaling 48 employees. In this study, researchers used a saturated sampling technique, namely a sampling technique if all members of the population were sampled. With a sample of 48 employees. The data collection method used a questionnaire. The analysis technique used is regression with a significant level of 0.05.*

*The results of this study indicate that: (1) Emotional Intelligence has a positive and significant effect on OCB. (2) Organizational support has a positive and significant effect on OCB. (3) Affective commitment has a positive and significant effect on OCB. (4) Emotional Intelligence, Organizational Support, and Affective Commitment simultaneously have a positive and significant effect on OCB.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Organizational Support, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk apakah Kecerdasan Emosional, Dukungan Organizational, dan Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dikantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dispora banda Aceh yang berjumlah 48 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan sampel sebanyak 48 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi dengan taraf signifikan 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (2) Dukungan Organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (3) Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (4) Kecerdasan Emosional, Dukungan Organizational, Dan Komitmen afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Dukungan Organizational, Komitmen Afektif, Organizational Citizenship Behavior.

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memerlukan SDM yang berkualitas untuk menghadapi perkembangan dunia bisnis dengan persaingan yang ketat antar perusahaan (Setyani, 2013). Menurut Ardana, dkk. (2012:05) SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Kota (SKPK) Banda Aceh, mempunyai tugas melakukan di bidang Pemuda dan Olahraga terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di Kota Banda Aceh. Dinas Pemuda dan Olahraga telah memiliki wilayah yang jelas dalam Lakip dispora Tahun 2019 melaksanakan pembinaan dan di bidang Pemuda dan Olahraga yang telah ditetapkan dengan Qanun Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh dan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, dan Tata Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Hal ini bertujuan agar kegiatan di bidang Pemuda dan Olahraga dan pemeriksaan dapat dilaksanakan secara teratur sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Program Kerja Di bidang Pemuda dan Olahraga Tahunan. Dalam rangka penyelenggaraan good governance, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan sah sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil Berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dekriptif mengemukakan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara cermat mungkin individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Penelitian ini bersifat kualitatif karena analisis penelitian berdasarkan teori yang sudah ada dan berhubungan dengan topik penelitian.

Teori yang digunakan yaitu Kecerdasan Emosional, Dukungan Organizational, Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior.

Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh yang totalnya berjumlah 48 orang.

#### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan ukuran sampel, dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto, yaitu: untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh yang totalnya berjumlah 48 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kuesioner yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Kuesioner yang disusun menggunakan modifikasi metode skala likert lewat prosedur penskalaan *summated ratings* yang terdiri dari lima jawaban yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1

TS : Tidak Setuju dengan nilai 2

N : Netral 3

S : Setuju dengan nilai 4

SS : Sangat Setuju dengan nilai 5

## Metode Analisis

Analisis data yang digunakan yaitu model linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dapat menduga besar dan arah hubungan tersebut mengukur derajat keeratan hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : *Organizational citizenship Behavior*
- a : Bilangan konstanta
- X<sub>1</sub> : Kecerdasan emosional
- X<sub>2</sub> : Dukungan organisasional
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>
- e : *Error*

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Kualitas data ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk menghasilkan data yang berlaku.

#### Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package of Social Science*) for windows. Untuk melakukan pengujian data reliabilitas alat ukur. Namun, sebaliknya apabila suatu alat ukur dikatakan tidak valid, artinya alat ukur yang digunakan tidak tepat atau tidak efektif. Rumus untuk menguji validitas data adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- X = Jumlah skor dalam distribusi X
- Y = Jumlah skor dalam distribusi Y
- X<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat masing-masing skor X
- Y<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
- n = Banyak responden

Kriteria pengujian :

r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> = valid

r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub> = tidak valid

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional**

Item	r <sub>xy</sub> hitung	r <sub>xy</sub> tabel	Keterangan
X1.1	0,825	0,284	Valid
X1.2	0,836	0,284	Valid
X1.3	0,827	0,284	Valid
X1.4	0,853	0,284	Valid
X1.5	0,822	0,284	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kecerdasan Emosional mempunyai nilai  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari 0,284 ( $r_{xy}$  tabel untuk  $n=48$  dan  $\alpha=5\%$ ), sehingga semua butir tersebut valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organizational**

Item	$r_{xy}$ hitung	$r_{xy}$ tabel	Keterangan
X2.1	0,807	0,284	Valid
X2.2	0,876	0,284	Valid
X2.3	0,883	0,284	Valid
X2.4	0,836	0,284	Valid
X2.5	0,869	0,284	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel dukungan organizational mempunyai nilai  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari 0,284 ( $r_{xy}$  tabel untuk  $n=48$  dan  $\alpha=5\%$ ), sehingga semua butir tersebut valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif**

Item	$r_{xy}$ hitung	$r_{xy}$ tabel	Keterangan
X3.1	0,842	0,284	Valid
X3.2	0,872	0,284	Valid
X3.3	0,794	0,284	Valid
X3.4	0,856	0,284	Valid
X3.5	0,815	0,284	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel komitmen afektif mempunyai nilai  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari 0,284 ( $r_{xy}$  tabel untuk  $n=48$  dan  $\alpha=5\%$ ), sehingga semua butir tersebut valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior**

Item	$r_{xy}$ hitung	$r_{xy}$ tabel	Keterangan
Y.1	0,797	0,284	Valid
Y.2	0,782	0,284	Valid
Y.3	0,769	0,284	Valid
Y.4	0,749	0,284	Valid
Y.5	0,774	0,284	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Organizational Citizenship Behavior mempunyai nilai  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari 0,284 ( $r_{xy}$  tabel untuk  $n=48$  dan  $\alpha=5\%$ ), sehingga semua butir tersebut valid.

#### Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penetian dianggap dapat diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Pengujian reliabilitas menggunakan uji Alpha Cronbach dilakukan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1 (Adamson & Prion, 2013). Rumus koefisien reliabilitas Alfa Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_i$  = koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

$k$  = jumlah item soal

$\sum s_i^2$  = jumlah varians skor tiap item

$s_t^2$  = varians total

Jika koefisien reliabilitas Alfa Cronbach telah dihitung ( $r_i$ ), nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan kriteria koefisien reliabilitas Alfa Cronbach untuk instrumen yang reliabel. Menurut Nunnally (dalam Streiner, 2003) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih dari 0,70 ( $r_i > 0,70$ ) dan Steiner sendiri (2003) menyatakan bahwa koefisien reliabilitas Alfa Cronbach, tidak boleh lebih dari 0,90 ( $r_i < 0,9$ ).

### Hasil Uji Reabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach.	Nilai kritis	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,888	0,6	Reliabel
Dukungan Organizational(X2)	0,906	0,6	Reliabel
Komitmen Afektif (X3)	0,891	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,831	0,6	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *alphacronbach* lebih besar dari 0,6. Keempat variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variable. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variable bebas terhadap variable terikat.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas (X) secara Bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variable terikat (Y). penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam table ANOVA dalam kolom sig. sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama antara variable bebas terhadap variable terikat. Namun, jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama antara variable bebas terhadap variable terikat.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan data pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior . Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.051 dan nilai signifikansi sebesar 0.046 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).
2. Dukungan Organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior . Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.681 dan nilai signifikansi sebesar 0.010 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).
3. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior . Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.103 dan nilai signifikansi sebesar 0.041 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).
4. Kecerdasan Emosional, Dukungan Organizational dan Komitmen Afektif berpengaruh simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior . Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 28,702 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

## Referensi

- Ariati, Jati. 2017. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang". *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Ariesta, Iche. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging". *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2(2): 121.
- Baghdad Afero, Adman. 2016. "Peran kecerdasan emosional sebagai faktor yang mempengaruhi kemandirian belajar siswa ( The role of emotional intelligence as a factor in affecting student independence learning )". *Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1): 215–23.
- Baliartati, Beta Oki. 2016. "Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction". *Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9(1): 35–52. [file:///C:/Users/Rulia sekar nindita/Downloads/PENGARUH\\_ORGANIZATIONAL\\_SUPPORT\\_TERHADAP\\_JOB\\_SATIS.pdf](file:///C:/Users/Rulia%20sekar%20nindita/Downloads/PENGARUH_ORGANIZATIONAL_SUPPORT_TERHADAP_JOB_SATIS.pdf).
- Daus, Catherine S., en Neal M. Ashkanasy. 2005. "The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior* 26(4): 453–66.
- Firdaus Daud. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo". *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Universitas Negeri Malang* 19(2): 243–55. <http://journal.um.ac.id/index.php/pendidikan-dan-pembelajaran/article/view/3475/626>.
- Hidayati, LA. 2013. "KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (Studi Empiris di Lembaga Perbankan Bukan Bank di Magelang)". *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*: 1–14. <http://www.jp.fe.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/95/100>.
- Husniati, Renny, en Dewi Cahyani Pangestuti. 2018. "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn 'Veteran' Jakarta". *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia* 1(1): 234–41.
- Mulyadi, Firgan. 2020. "The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction". *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4(2): 290–96.
- Nurhayati, Susi. 2014. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Afektif Terhadap OCB Guru SMP Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur". *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5(2): 977–86.
- Putri, Yumna Dalian, en Hamidah Nayati Utami. 2017. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) terhadap Kinerja". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 46(1): 27–34.
- Wahyuni, Nur. 2016. "Education & Training Career Development Job Satisfaction Employee Performance". *Journal of Education and Vocational Research* 7(1): 14–20.