HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PT PETRONESIA BENIMEL DURI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Strata (S1) Psikologi

Oleh :

FLORENTINA NANCY

168110217

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Florentina Nancy

Npm : 168110217

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan Pt Petronesia Benimel Duri

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar gelar kesarjanaan saya dicabut

Pekanbaru, 27 Oktober 2020

Yang Menyatakan,

Florentina Nancy
168110217

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini

saya persembahkan kepada:

Bapak, Mamak dan Keluarga Termantap

Semoga kelulusan ini dapat membuat kalian bahagia dan bangga.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

MOTTO

Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu

(Bobby Unser)

Bersyukur dengan proses yang dijalani oleh diri sendiri tanpa perlu melihat proses orang lain.

(Florentina Nancy)

WORK HARD AND PRAY HARD

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul **"Hubungan Antara *Organazitonal Citizenship Behavior* Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan PT Petronesia Benimel Duri".** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam menyelesaikan penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, motivasi dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, S.H., MCL selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S,Psi., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widiantoro M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi.,M.A selaku Pembimbing yang selalu memberikan arahan, membimbing dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog selaku dosen Pembimbing Akademik.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Bapak Ahmad Hidayat, M.Psi, Psikolog, Bapak Sigit Nugroho,M.Psi, Psikolog, Bapak Tukiman Khateni, S.Ag, M.Si, Ibu Tengku Nila Fadhila, M.Psi, Psikolog, Ibu Leni Srmayati, S.Psi, M.Si, Ibu Raihanatu Bin Qolbi Ruzain, M.Kes, Ibu Icha Herawati, M.Soc, Sc dan Ibu Irfani Rizal, S.Psi, M.Si yang telah banyak memberikan ilmu khususnya dibidang Psikologi.
11. Terima kasih kepada seluruh Karyawan dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Bapak Ridho Lesmana S.T, Ibu Eka Maillina S.E, Bapak Wan Rahmad Maulana S.E, Ibu Masriva S.Kom, dan Ibu Liza Fahrani S.Psi, Bapak Bambang Kamajaya Barus S.P yang telah membantu proses administrasi perkuliahan.
12. Terima kasih kepada Bapak R.Simanjuntak,S.T dan Mamak A.Situmeang, S.Pd yang selalu mendampingi, memberikan motivasi, memberikan bantuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

moral maupun material yang tak terhitung banyaknya sehingga penulis selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Terima kasih kepada abangku Antonius Prima,Amd. Adik-adik ku yang menyenangkan bagai gulali Noel Christian dan Atanasia, serta terima kasih kepada keluarga besar dari Bapak dan Mamak yang selalu mendukung dan memotivasi penulis untuk tetap semangat dalam tugas akhir.
14. Terima kasih kepada sahabat-sahabat tersayang sejak zaman kandung sampai dengan waktu yang tidak ditentukan Skolastika Aisha Lubis,SP, Yolanda Pratiwi Siburian,SE, Treva Fogista Silitonga yang selalu mendengarkan curhatan ku mengenai kesulitan-kesulitan maupun hal lainnya selama ini dan terima kasih sudah memberikan dukungan dan motivasi.
15. Terima kasih kepada sahabat-sahabat tersayang ku lainnya Martha Yolanda Ritonga, Jenny Christine, S.Psi, Mazura Nur Asfa, S.Psi, dan Hanifah Juniati Samoeri yang sudah menemani dan berjuang bersama sejak awal kuliah hingga saat ini
16. Terima kasih kepada sahabat-sahabat tersayang ku dari sejak SMA Elisabeth Nikita Simanjuntak,SE, Angelina Sitompul, Martania Natasya Sinaga, dan Seven Lusianti Sianturi,S.E yang sudah melalui proses setengah hidup bersama-sama pada saat yang hanya kita saja tahu masalahnya
17. Terima kasih kepada Widya Lumban Gaol, S.Psi, Emi Wahyuni Nasution, S.Psi dan Helvia Furnawati S.Psi, yang sudah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi serta teman-teman seangkatan 2016 lainnya yang tidak bisa disebut satu persatu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

18. Terima kasih kepada Ella Lolyta Marbun dan Rindawati Romauli Siahaan yang selalu menemani penulis begadang untuk mengerjakan skripsi, bermain agar tidak stress.
19. Terima kasih kepada Organisasi yang pernah saya ikuti BEM Psikologi UIR, BPRM UIR 2018, BEM UIR Kabinet Nawaharja 2019, SAMPA IPK Kota Pekanbaru yang sudah dapat memberikan penulis proses yang begitu banyak dan pelajaran berharga tentang arti organisasi.
20. Terima kasih kepada Iyen Erianto Sitinjak, SH orang yang selalu mensuport penulis serta menemani penulis untuk mengambil data penelitian
21. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses pengerjaan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebaikan dan dukungan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menghadapi dan mengatasi setiap kesulitan selama menyusun skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Pekanbaru, 2020

Penulis

Florentina Nancy

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR v
PENDAHULUAN 3
1.1 Latar Belakang 3
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Masalah 8
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.4.1 Manfaat Teoritis 8
1.4.2 Manfaat Praktis 9
BAB II
TINJAUAN PUSTAKA 10
1.1 Kinerja Karyawan 10
2.1.1 Aspek- Aspek Kinerja 13
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja 15
2.2 Organizational Citizenship Behavior 16
2.2.1 Aspek-aspek Organizational Citizenship Behavior 18
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior 19
2.3 Kecerdasan Emosi 21
2.3.1. Aspek-aspek kecerdasan emosional 23
2.3.2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional (*emotional inteligence*) 24
2.4 Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan PT Petronesia Benimel Duri 24
2.5 Hipotesis 25

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III
METODE PENELITIAN 26
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian 26
3.2. Definisi Operasional 26
3.2.1. Kinerja Karyawan 26
3.2.2. Organizational Citizenship Behavior 26
3.2.3. Kecerdasan Emosional 27
3.4. Subjek Penelitian 27
3.4.1 Populasi 27
3.4.2. Sampel 27
3.5. Metode Pengumpulan Data 29
3.6. Validitas dan Reliablitas 35
3.6.1.Validitas 35
3.6.2. Reliabilitas 36
3.7 Metode Analisis Data 36
3.8. Uji Asumsi 37
3.8.1.Uji Normalitas 37
3.8.2. Uji Linieritas 37
3.8.3 Hipotesis 38
BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39
4.1 Orientasi Kancah Penelitian 39
4.1.1 PT Petronsia Benimel Duri 39
4.1.2 Struktur Organisasi PT Petronesia Benimel 40
4.1.3 Sejarah PT Petronesia Benimel 41
4.2 Persiapan Penelitian 42
4.2.1 Persiapan Administrasi Penelitian 42
4.2.2 Persiapan Penelitian 42
4.3 Pelaksanaan Penelitian 43
4.4 Hasil Analisis Deskriptif 43
4.5 Hasil Analisis Data 46

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.5.1 Uji Normalitas 46
4.5.2 Uji Linieritas 47
4.5.3 Uji Hipotesis 49
4.5.4 Uji Koefisien Determinasi 50
4.6 Pembahasan 51
BAB V
PENUTUP
5.1 Kesimpulan 54
5.2 Saran 55
DAFTAR PUSTAKA i

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala Kinerja Karyawan Sebelum *Tryout*..... 28

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Kinerja Karyawan Sesudah *Tryout* 29

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala *Organizational Citizenship Behavior* Sebelum *Tryout* 30

Tabel 3.4 *Blueprint* Skala *Organizational Citizenship Behavior* Sesudah *Tryout* ..... .31

Tabel 3.5 *Blueprint* Skala Kecerdasan Emosional Sebelum *Tryout* ..... .32

Tabel 3.6 *Blueprint* Skala Kecerdasan Emosional Sesudah *Tryout*..... .33

Tabel 4.4 Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik ..... .41

Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi ..... .42

Tabel 4.6 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala *Organizational Citizenship Behavior* 43

Tabel 4.7 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional 43

Tabel 4.8 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja Karyawan..... 44

Tabel 4.9 Data Demografi Penelitian..... ..45

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Skala Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kecerdasan Emosional..... ..46

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Skala Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* 47

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Skala Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional 47

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Skala Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kecerdasan Emosional..... ..48

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Skala Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kecerdasan Emosional..49

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Skala *Tryout*
LAMPIRAN II	Skoring Data *Tryout*
LAMPIRAN III	Output SPSS Skala *Tryout*
LAMPIRAN IV	Skala Penelitian
LAMPIRAN V	Skoring Data Penelitian
LAMIRAN VI	Output SPSS Penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hubungan Antara *Organazitonal Citizenship Behavior* Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan PT Petronesia Benimel Duri

Florentina Nancy
168110217

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu aset penting dalam organisasi karena produksi maupun pencapaian dalam organisasi berasal dari ketersediaan SDM yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas membutuhkan *Organazitonal Citizenship Behavior* dan Kecerdasan Emosional yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dengan memiliki kompetitif yang bermutu. OCB adalah perilaku individu yang positif menolong sesama secara sukarela, dan kecerdasan emosional adalah cara seseorang dalam mengenali emosi agar dapat menyelesaikan masalah. Kinerja adalah hasil kerja yang diberikan oleh karyawan yang dilihat dari mutu, kualitas dan kuantitas. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara OCB, kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan PT Petronesia Benimel Duri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja di PT Petronesia Benimel Duri, dengan jumlah sampel 217 subjek yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling.* Pengumpulan data menggunakan tiga buah skala yaitu skala OCB, skala kecerdasan emosional dan skala kinerja. Daya dianalisis dengan teknik analisis korelasi *product moment*. Hubungan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara OCB dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan sebesar (r= 0,262, *p*= 0,000). Semakin tinggi OCB dan kecerdasan emosinya yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerjanya.

Kata Kunci: OCB, Kecerdasan Emosi, Kinerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

شركة موظف أداء مع العاطفي والذكاء التنظيمي المواطنة سلوك بين العلاقة

دوري بينيميل بترونيسيا

نانثي فلورينتنا

168110217

النفس علم كلية

الرياوية الإسلامية الجامعة

الملخص

من يأتي المنظمة في والإنجاز الإنتاج لأن المنظمة في المهمة الأصول أحد الموظفون المواطنة سلوك إلى الجودة الموظفون يحتاج .الجودة عالية البشرية الموارد توافر امتلاك خلال من جيد أداء تحقيق من يتمكنوا حتى الجيد العاطفي والذكاء التنظيمي والذكاء طواعية، الآخرين عديسا إيجابي فردي سلوك هو بي.ثي.أو .تنافسية جودة العمل هو الأداء .المشاكل حل أجل من المشاعر على لل تعرف الشخص وسيلة هو العاطفي هو البحث هذا من الغرض كان .والكمية والنوعية الجودة حيث من الموظفون يقدمه الذي شركة موظفي وأداء العاطفي والذكاء بي.ثي.أو بين علاقة هناك كانت إذا ما تحديد يعملون كانوا موظفين البحث هذا في المجتمع كان .دوري بينيميل بترونيسيا أخذهم تم شخصًا 217 من إجمالية عينة مع دوري، بينيميل بترونيسيا شركة في وهي مقاييس ثلاثة البيانات جمع استخدم .هدفة العينات أخذ تقنية باستخدام القدرة تحليل تم .لأداءا ومقياس العاطفي الذكاء ومقياس بي.ثي.أو مقياس علاقة هناك أن العلاقة تظهر .لل منتج اللحظي الارتباط تحليل تقنية باستخدام الموظف أداء مع العاطفي والذكاء بي.ثي.أو بين إحصائية دلالة ذات إيجابية العاطفي، والذكاء لموظفين بي.ثي.أو مستوى ارتفع فكلما .(0،000=ب ،0،262=ر) أدائهم مستوى ارتفع.

الأداء العاطفي، الذكاء بي،.ثي.أو :الرئيسة الكلمات

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Relationship Between Organazitonal Citizenship Behavior And Emotional Intelligence With Employee Performance PT Petronesia Benimel Duri

Florentina Nancy

168110217

FACULTY OF PSYCHOLOGY

RIAU ISLAMIC UNIVERSITY

ABSTRACT

Employees are one of the important assets in the organization because production and achievement in the organization comes from the availability of quality human resources. Quality employees need good Organazitonal Citizenship Behavior and Emotional Intelligence so that they will produce good performance by having quality competitive. OCB is a positive individual behavior helping others voluntarily, and emotional intelligence is a person's way of recognizing emotions in order to solve problems. Performance is the work given by employees as seen from the quality, quality and quantity. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between OCB, emotional intelligence and the performance of PT Petronesia Benimel Duri employees. The population in this study were employees who were working at PT Petronesia Benimel Duri, with a total sample of 217 subjects who were taken using purposive sampling technique. Data collection used three scales, namely the OCB scale, emotional intelligence scale and performance scale. Power was analyzed using the product moment correlation analysis technique. The relationship shows that there is a significant positive relationship between OCB and emotional intelligence with employee performance (r = 0.262, p = 0.000). The higher the employee's OCB and emotional intelligence, the higher the performance.

Keywords: OCB, Emotional Intelligence, Performance

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi organisasi karena produksi maupun pencapaian dalam organisasi berasal dari ketersediaan SDM yang berkualitas. SDM dipandang sebagai tulang punggung organisasi yang ditunjukkan pada kinerja. Begitupula dengan SDM yang bekerja sebagai kontraktor, dalam arti kata kinerja mereka di tunjukkan dari kualitas dan level proyek yang di berikan klien. SDM berkualitas mampu membangun organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Hal yang penting dalam membangun dan mengembangkan organisasi yaitu memiliki SDM yang mempunyai inovasi, kualitas kerja, kegigihan, kemandirian, kerjasama, peduli terhadap keselamatan kerja, dan bertanggungjawab.

PT Petronesia Benimel merupakan organisasi yang bergerak di bidang penyediaan alat berat dan kontraktor, pelayanan dalam pembuatan bangunan seperti jalan tol, jalan raya, dan menyediakan layanan servis terhadap alat berat. Karyawan PT Petronesia Benimel bertanggung jawab untuk penyelesaian proyek yang telah di sepakati bersama klien dalam kurun waktu tertentu. Kinerja para kontraktor di tunjukkan dari batas penyelesaian proyek tersebut, oleh karena itu manajemen perlu memperhatikan sumber kualitas SDM atau karyawan agar tercapainya tujuan dari kesepakatan di antara kedua belah pihak.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil survei di lapangan fenomena yang ditemukan saat ini adalah karyawan berusaha menyelesaikan suatu proyek, yang dimana karyawan tersebut berada dibawah pengawasa pimpinan, mengalami tekanan di tambahlagi jauh dari keluarga. Karyawan juga harus mampu menyelesaikan proyek tersebut dengan waktu yang telah ditentukan bersama.

Selain melakukan survei, peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang sedang bekerja di lapangan tersebut. Menurutnya, mereka bekerja demi keluarga dan organisasi yang sudah menerima bekerja selama ini, jadi harus memberi hasil yang maksimal. Faktor yang membuat mereka kadang mengalami kendala adalah semangat dalam bekerja, kerjasama, dan saling menyalahkan itu masih ada, karena setiap orang itu sudah ada bagiannya masing-masing.

Hasil survei dan wawancara di atas menunjukkan, karyawan mengalami kesulitan-kesulitan ketika melakukan pekerjaan khususnya dalam menyelesaikan proyek, akibatnya ada beberapa faktor yang menyebabkan beberapa kendala terjadi, seperti emosi yang tidak stabil, kurangnya kerjasama tim. Sehingga, kinerja karyawan belum dapat dinilai bagus atau tidak, karena hasil yang mereka berikan belum sepenuhnya ada terlihat didalam proyek tersebut.

Pengembangan SDM yang tepat dapat dilakukan di lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional (Dipang, 2013). Faktor lainnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ada juga yaitu SDM dan sistem operasi organisasi, karena sistem operasi mulai berlaku dari SDM dan ke seluruh anggota.

Kinerja pada dasarnya segala hasil dari respon karyawan terhadap tugas yang diberikan, yang mana tugas tersebut terkait kontribusi karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja baik memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya diperoleh dari karyawan yang produktif, inovati, kreatif, bersemangat dan loyal (Dipang, 2013).Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja (Mahesa, 2010). Seorang karyawan yang memiliki kinerja baik dapat dilihat ketika mereka menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan oleh pihak organisasi, dengan tepat waktu dan sesuai prosedur yang ada, serta bertanggungjawab hingga menyelesaikan semua pekerjannya.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik bisa dilihat ketika mereka menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak organisasi dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada, serta bertanggungjawab hingga menyelesaikan semua pekerjaannya. Hasil penelitian (Dipang, 2013) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) di PT Hasjrat Abadi Manado berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,680yang termasuk dalam kategori baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Manajemen perlu menjaga kinerja karyawan tidak hanya memperhatikan dari sisi ketersediaan fasilitas dan perhatian dari organisasi, tetapi perlu juga memperhatikan hubungan yang di ciptakan sesama karyawan dalam satu organisasi yaitu perilaku kewargaan atau *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, melakukan pekerjaan secara sukarela, dan mampu bertanggungjawab dapat meningkatkan OCB (Ariesta,2016).

OCB sangat bermanfaat bagi setiap organisasi, karena OCB merupakan perilaku individu yang positif, karyawan yang melakukan pekerjaan secara sukarela,berkontribusi di setiap kegiatan organisasi. Hal ini akan menunjukkan suatu keberhasilan di organisasi. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian Ambarwati (2019) yang mengatakan bahwa OCB memberikan hubungan secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB ini merupakan perilaku yang tidak di atur oleh organisasi. Namun perilaku yang secara efektivitas dan efisien dalam fungsi organisasi secara keseluruhan. Seperti penelitian Shandika, Sobandi (2018) mengatakan bahwa hasil analisis OCB dan kinerja pegawai cukup baik, dan OCB memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa OCB memiliki pengaruh positif yang signifikan baik pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Ghaby, 2018). OCB merupakan istilah yang mencakup segala hal yang positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan, atas kemauannya sendiri, yang mendukung rekan kerja dan tunjangan perusahaan. OCB dapat menciptakan ligkungan kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang kondusif dan mendukung OCB (Organ, 2006). Penelitian Suzana (2017) mengatakan bahwa OCB di PT Taspen, memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa OCB berkontribusi kepada kinerja sebesar 7,83% termasuk dalam kategori yang baik.

Kinerja tidak hanya membentuk OCB yang tinggi atau baik untuk dapat meningkatkan kinerja, tetapi perlu ada kecerdasan emosional para karyawan. Menurut penelitian lain menyebutkan kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang menujukkan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja. Kecerdasan Emosional mampu mengenali emosinya, mengelola, dan memotivasi dan mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan baik dengan orang disekitarnya meningkatkan kinerjanya (Ariesta, 2016).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memahami perasaan orang lain, membangun, memelihara hubungan interpersonal dan juga kemampuan untuk mengenali dan menyadari motivasi yang ada dalam diri dan emosi (Prastadila, 2013). Kecerdasan emosional ini sangat bermanfaat bagi karyawan karena dengan cara mereka yang mampu mengenali emosi akan dapat menyelesaikan masalah yang ada dan berbagai hambatan di lapangan pekerjaan. Penelitian Risma (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini diketahui dari hasil analisis data yang diperoleh sebesar nilai t = 2,427 dan probabilitas sebesar 0,028 ($p < 0,005$).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi, akan mampu membuat karyawan lebih memahami keadaan di sekitarnya. Pemahaman tersebut seperti, seorang karyawan dapat meminimalisirkan konflik yang ada di tempat kerjanya. Kecerdasan emosi yang baik akan mampu membentuk motivasi, semangat, empati untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior*dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT Petronesia Benimel Duri.

1.2 Tujuan Masalah

Untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior*dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT Petronesia Benimel Duri.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT Petronesia Benimel Duri?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan hasil penelitian sebelumnya dan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kecerdasan emosional dengan hasil kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi peneliti dapat menambahkan pengetahuannya mengenai Psikologi dalam membantu memberikan informasi keterkaitan antara OCB dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang baik seperti apa, karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior*yang baik yaitu sifat sukarela dan kecerdesan emosional yaitu mampu mengenali emosinya sendiri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah konsep inti dalam psikologi kerja dan organisasi, dan menggambarkan literatur tentang struktur dan konten kinerja "gurun virtual" (Campbell, 1990). Selain itu seiring dengan waktu, maka terjadi pengembangan dan makna dalam pengertian tentang kinerja. Menurut As,ad (1991) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja yang merupakan suatu hasil pembelajaran, meningkatnya waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan tertentu kemudian akan mencapai dataran tinggi (Qui,nones, Ford & Teachout, 1995).

Kinerja (*performance*) adalah pencapaian tugas karyawan, yang dimana tugas itu berasal dari pemikiran aktivitas oleh para pekerja (Gibson, 1997). Kinerja juga merupakan suatu konsep dan persyaratan kinerja yang sedang mengalami perubahan (Ilgen & Pulakos, 1999). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang diberikan (Hasibuan, 2000). Pendapat lain juga mengatakan bahwa kinerja menurut Simamora (2002) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Sulistiani (2003) Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kinerjanya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Widodo (2006), mengemukakan kinerja adalah suatu kegiatan yang menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan apa yang diharapkan. Bukan hanya karyawan saja yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja, pemimpin juga penting dalam menjalankan tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja karyawan yang telah ditentukan. Kinerja dari setiap pekerja mempunyai nilai tambah bagi organisasi (Husnawati, 2006). Sementara itu, Mangkunegara (2006) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Berbeda dengan itu, Soleiman (2007) memberikan pengertian kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang melalui kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Pengertian lain kinerja adalah kemampuan alam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi (Kartono, 2008). Wirawan, (2009) kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu dan perilaku relevan yang sesuai dengan tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009). Menurut Sutirisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dalam organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab serta kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu aktifitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukan (Rahadi, 2010).

Disisi lain kinerja merupakan tingkat keberhasilan kinerja baik dari laporan keuangannya mendapat keuntungan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Rayadi, 2012). Selanjutnya menurut Nuraini (2013), Kinerja merupakan suatu fungsi dari kohesivitas dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang. Menurut Ardansyah (2014), Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu (input).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk mencapai visi misi organisasi, dengan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, loyalitas, konsisten sehingga memperoleh kinerja yang baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.1.1 Aspek- Aspek Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan aspek-aspek yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

a. Kualitas dari hasil

   Menunjukan bahwa sejauh mana kualitas pekerjaan karyawan pada yang dihasilkannya

b. Kuantitas dari hasil

   Jumlah kegiatan yang diberikan oleh organisasi serta hasilnya yang baik atau tidak

c. Kehadiran

   Suatu tingkat kehadiran karyawan selama jam kerja yang telah di tetapkan dalam prosedur.

d. Kemampuan bekerja sama

   Seorang karyawan harus mampu beradaptasi pada keadaan lingkungan organisasi yang dirasakannya.

e. Ketepatan waktu

   Suatu aktivitas yang diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah di tentukan.

Menurut Menurut Gibson (1997) mengemukakan aspek-aspek yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

a. Kualitas dari hasil

   Menunjukan sejauhmana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Kuantitas dari hasil

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam satu periode tertentu, meliputi volume keluaran dan kontrubusi.

c. Ketepatan waktu

Suatu sikap tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

d. Efektivitas

Suatu cara individu dalam bereaksi terhadap tuntutan dari dalam maupun luar agar sesuai dengan sesuai dengan dirinya dan lingkungan kerja, meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sikap kerja pada situasi yang berubah.

e. Kemandirian

Kemandirian sangat diperlukan bagi seorang karyawan karena menjadi dasar pencapaian hasil kerja yang maksimal bagi organisasi.

f. Kehadiran

Didalam organisasi tidak dipungkiri akan terjadi kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga maka, seorang karyawan harus memiliki kemampuan situasi kerja pada momentum yang tidak terduga ketika menjalankan pekerjaan.

g. Kemampuan bekerja sama

Seorang karyawan harus mampu beradaptasi pada keaaan lingkungan organisasi yang dirasakannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas hasil, kuantitas hasil, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil dari sinergi dalam sejumlah faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Gibson (1997) adalah:

a. Faktor internal karyawan, yaitu

   Faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan, seperti keterampilan, pengalaman kerja, dan pengetahuan.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

   Merupakan individu yang memerlukan motivasi dan dukungan dari organisasi tempat ia bekerja.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

   Keadaan, kejadian, dan situasi yang terjadi dilingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti menurunnya upah karyawan.

Berbeda dengan Mathis dan Jackson (2001) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Kemampuan

   Seorang karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan bakatnya .

b. Motivasi

   Semangat yang diberikan oleh pihak organisasi dan diri sendiri untuk menambah gairah dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Dukungan yang diterima

Pihak dari organisasi memberikan sarana berupa tunjangan kerja, pelatihan, dan penghargaan.

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Karyawan yang bekerja sesuai kemampuannya akan menjalankan pekerjaan dengan baik, semangat, nyaman, dan menambah kinerjanya.

e. Hubungan dengan organisasi

Karyawan yang memiliki hubungan baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja karyawan

2.2 Organizational Citizenship Behavior

Berbagai definisi *Organizational Citizenship Behavior* dikemukakan oleh para ahli dengan kajian secara akademis maupun praktis. Istilah OCB untuk yang pertama kali di perkenalkan oleh Organ pada tahun 1980-an, namun jauh sebelum itu Bernand (1938) sudah menggunakan konsep OCB dan menyebutkan sebagai kerelaan dalam bekerja sama. OCB merupakan konribusi individu, perilaku-perilaku yang menjadi nilai tambahan karyawan merupakan salah satu perilaku prososial, yaitu perilaku sosail yang positif, konstruktif dan membantu orang lain (Aldag & Resckhe, 1997). *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan (Sloat,1999). Sementara DuBrin (2000) mengemukakan bahwa OCB adalah perilaku dimana karyawan bekerja untuk kebaikan organisasi, meskipun tanpa pemberian penghargaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Robbins (2011) OCB merupakan perilaku individu, dimana ia melakukan pekerjaan lebih , membangun tempat kerja dan tidak membuang-buang waktu. Hal ini juga di dukung pendapat dari (Sweeney & McFarlin, 2002) OCB adalah perilaku sukarela, perilaku yang melebihi dari tuntutan tugas, kontribusi dari karyawan terhadap organisasi. OCB merupakan spontanitas, sukarela, berdampak konstruktif, dan tidak pamrih (Newstrom & Davis, 2002). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga *extra-role*. Perilaku extra-role merupakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Novliadi, 2006).

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi dari karyawan untuk kesejahteraan organisasi secara keseluruhan yang melampaui tugas-tugas mereka (Muchinsky, 2006). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa perlu mengabaikan tugas individu yang diberikan (Organ, 2006). Perilaku kewarganegaraan organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan jika mampu memberikan kontribusi pada suatu organisasi (Organ, 2006).

Robbins dan Jugde (2008) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kerja formal karyawan seperti biasanya, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut agar tetap efektif. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem formal dan dapat meningkatkan fungsi-fungsi organisasi (Titasari, 2014).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela dan melebihi dari tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Perilaku seorang karyawan yang bersifat bebas, sukarela dan formal, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi.

2.2.1 Aspek-aspek Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan menurut Organ (1998):

1) *Altruism*

Perilaku yang membantu sesama rekan kerja, diantaranya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain dalam pekerjaan yang overload.

2) Conscientiousness

Perilaku yang melebih syarat minimun, seperti kehadiran, kepatuhan pada aturan.

3) *Sportmanship*

Perilaku yang bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri, tidak menemukan kesalahan dari organisasi, dan tidak membesar-besarkan masalah.

4) Civic Virtue

Tentang keterlibatan karyawan dalam fungsi-fungsi organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5) Courtesy

Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan didalam organisasi, serta ikut mengikuti perkembangan tersebut.

Berdasarkan pemamparan diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang baik dalam organisasi mampu memiliki perilaku-perilaku yang tidak menyerah, mampu bekerja sama dan patuh pada aturan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Munculnya *Organizational Citizenship Behavior* dikalangan karyawan dipengaruhi beberapa faktor menurut Organ (2002), yaitu:

1) Persepsi atas dukungan partisipasi

   Adanya pengaruh kuat dari persepsi atas dukungan organisasi terhadap OCB, akan semakin tinggi intensitas OCB. Karyawan akan rela memberikan kinerja terbaiknya diluar tugas-tugas resminya.

2) Kualitas hubungan atasan-bawahan

   OCB juga dipengaruhi hubungan antara atasan bawahan yang selama ini terjalin. Semakin bawahan merasa dekat dengan atasan, merasa diberi kepercayaan oleh atasan, merasa diperhatikan oleh atasan, dan sebagainya. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan pemimpin.

3) Masa kerja

   Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4) Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas dengan tugas-tugas yang harus ia lakukan dari perusahaan selama ini akan menunjukkan tingkat OCB dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan hal tersebut.

5) Jenis kelamin

Kebaikan hati, pengertian, perhatian yang tulus, belas kasih pada orang lain, dan kesediaan untuk menolong orang lain lebih terlihat pada wanita daripada pria.

6) Kepribadian dan keadaan jiwa atau suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok.

7) Persepsi terhadap iklim organisasi

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

8) Keadilan prosedural

Penilaian karyawan terhadap keadilan berbagai kebijakan atau peraturan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

9) Pertukaran sosial

Karyawan telah puas terhadap pekerjaannya,maka ia akan lebih memilih untuk tetap berada pada posisinya.

2.3 Kecerdasan Emosi

Istilah "kecerdasan emosional" pertama kali diungkapkan oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan Jhon Mayer dari University of New Hampshire pada tahun 1990 untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan individu. Adapun kualitas-kualitas tersebut adalah empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amanah, kemandirian, kemampuan memecahkan masalah, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Maka tidak menutup kemungkinan semua orang akan berhasil.

Cooper dan Sawaf (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, menerapkan daya, dan kepekaan emosi. Disisi lain, Cooper dan Sawaf (1999) juga mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang dalam merasakan, memahami, dan kepekaan terhadap emosi orang lain. Ber-on (2000) juga mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam mengendalikan, memahami emosi diri dan orang lain, serta mampu beradaptasi dengan sosial dan kemampuan dalam memecahkan masalah. Menurut Goleman (2002), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi atau *to manage our emotional life with intelligence*, menjaga keselarasan emosi dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengungkapannya melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Robbins dan Judge (2008), menjelaskan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola emosi dan informasi. Kecerdasan emosi atau yang lebih dikenal dengan *Emotional Inteligence* adalah kemampuan untuk mengerti atau mengendalikan emosi. Termasuk didalamnya kemampuan untuk membina hubungan dengan orang lain di sekitarnya. Kecerdasan emosi lebih banyak berhubungan dengan perasaan dan emosi (otak kanan). Kalau ingin mendapatkan tingkah laku yang cerdas maka kemampuan emosi juga harus diasah. Karena untuk dapat berhubungan dengan orang lain secara baik kita memerlukan kemampuan untuk mengerti dan mengendalikan emosi diri dan orang lain secara baik. Di sinilah fungsi dari kecerdasan emosi (Fatinah,2009). Muttayaqiyathun (2010) mengatakan rendahnya kecerdasan emosional bukan faktor yang dominan dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja dan sosial.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Akhtar et al (2017) yang mendefinisikan kecerdasan emosipnal sebagai faktor psikologis meningkatkan kemampuan dan kinerja individu. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu menghasilkan kreativitas dan memberikan layanan yang berkualitas juga kepada lingkungannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, mengelola dan mengendalikan emosi yang ada di dalam dirinya, membina hubungan dengan orang lain dan kemampuan berinteraksi secara baik dengan orang lain.

2.3.1. Aspek-aspek kecerdasan emosional

Goleman (2000) menyatakan aspek-aspek kecerdasan emosi adalah sebagai berikut:

1) Mengenali emosi diri

   Mengandung arti bagaimana seseorang mampu untuk mengelola perasaan yang dialaminya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memandu pengambilan keputusan diri sendiri, serta menjadi tolak ukur kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2) Kemampuan untuk memotivasi diri

   Kemampuan ini berguna untuk mengatasi setiap yang dialami, menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, inisiatif dan bertindak, serta bertahan dalam menghadapi kegagalan.

3) Mengelola emosi diri (empati)

   Merupakan kemampuan untuk merasakan yang dirasakan oleh orang lain, memahami persepktif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe orang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4) Keterampilan sosial

Merupakan skill atau kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, seperti berinteraksi dengan lancar, bermusyawarah, dan menyelesaikan perselisihan.

2.3.2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional (*emotional inteligence*)

Goleman (1997) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

1) Faktor lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi dapat diajarkan pada saat masih bayi dengan cara mengenalkan, contoh ekspresi.

2) Faktor lingkungan non keluarga

Hal ini berkaitan dengan lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional berkembang sejelan dengan perkembangan fisik dan mental individu. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam situasi bermain.

2.4 Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan PT Petronesia Benimel Duri

Sumber Daya Manusia menjadi aset penting dalam suatu organisasi. Melalui SDM yang baik akan mampu mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Permasalahan yang sering di hadapi organisasi adalah kinerja karyawannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu OCB, kecerdasan emosi. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Penelitian Suzana (2017)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengatakan bahwa OCB di PT Taspen, memiliki hubungan yang positif dengan kinerja dan juga penelitian dari Risma (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, diterima.

Rahmi (2013) menjelaskan OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan diantaranya yaitu OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial, serta meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Goleman (2000) menjelaskan bahwa setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi yang baik cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik karyawan harus memiliki OCB dan kecerdasan emosi yang baik. Kedua faktor tersebut berkaitan untuk memperoleh kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang sifatnya sementara dan dibuat berdasarkan fakta yang ada serta akan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan penjelasan teori yang telah dilakukan selanjutnya penelitian membangun hipotesis yaitu:

a. terdapat hubungan antara OCB dengan kecerdasan emosional pada karyawan PT Petronesia Benimel Duri.

b. terdapat hubungan antara OCB dengan kinerja pada karyawan PT Petronesia Benimel Duri.

c. terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pada karyawan PT Petronesia Benimel Duri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas :
   a. *Organizational Citizenship Behavior*
   b. Kecerdasan Emosional

3.2. Definisi Operasional

3.2.1. Kinerja Karyawan

Merupakan hasil kinerja seseorang atau sekelompok dalam melakukan tugas dengan bertanggungjawab dalam mencapai tujuan bersama di dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan diukur menggunakan skala Febrialdi (2011) berdasarkan aspek-aspek dari Gibson (1997), yaitu kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, pengetahuan yang diperlukan, penyesuain pekerjaan, keandalan, hubungan kerja, kedisplinan kerja

3.2.2. Organizational Citizenship Behavior

OCB adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan tetapi dapat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB diukur menggunakan skala Rahmad (2011), yang berdasarkan aspek Organ (1998), yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Civic Virtue, Courtesy.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.2.3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan serangkaian kemampuan pribadi yang mampu membuat seseorang dapat mengalami perubahan emosi, yang bisa menjadi sumber kepekaan manusia. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala Elpina (2011) yang berdasarkan aspek dari teori Goleman (2002),yaitu kemampuan mengenali diri atau kesadaran diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, kemampuan mengenal emosi orang lain atau empati, kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Petronesia Benimel Duri

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Bungin (2005) mengatakan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejela, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga, objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Sesuai penjelasan teori tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Petronesia Benimel Duri yang bekerja sebagai kontraktor proyek yang berjumlah 300 orang

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian dari populasi. Dalam tabel penentuan jumlah sampel Sugiyono (2018) dengan populasi 300 orang, sampel yang di dapat 217 orang. Jumlah tersebut didapatkan berdasarkan rumus

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Slovin dengan taraf kesalahan 5% sehingga ketepatan sampel 95%, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.\,(e)^2}$$

$$n = \frac{475}{1 + 475.\,(0.05)^2}$$

$$n = \frac{475}{2{,}1875}$$

$$n = 217$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Batas Toleransi eror

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* (random sampling) yang merupakan metode teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono,2008).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa skala psikologi. Skala adalah suatu alat pengumpulan data kuantitatif berupa sejumlah pernyataan. Bentuk dari skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert. Setiap skala memiliki ciri-ciri empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable* yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Lalu subjek diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang ia alami atau rasakan. Adapun nilai yang bergerak untuk pernyataan favorabel adalah arti sangat setuju mendapat nilai 4 sampai sangat tidak setuju mendapat nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan yang unfavorable adalah sangat tidak setuju mendapat nilai 4, tidak setuju bernilai 3, setuju mendapat nilai 2, dan sengat setuju mendapat nilai 1 (Azwar, 2003).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian, yaitu: skala kinerja karyawan, skala *organazitonal citizenship behavior* dan skala kecerdasan emosional.

a. Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang di adaptasi oleh peneliti dari skala Febrialdi (2011) yang berdasarkan teori Gibson (1997), dengan aspek-aspek sebagai berikut:

1. Kualitas dari hasil
2. Kuantitas dari hasil
3. Pengetahuan yang diperlukan
4. Penyesuain pekerjaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Keandalan
6. Hubungan kerja
7. Kedisplinan kerja

Tabel 3.1
Blue print Skala Kinerja Karyawan sebelum *Try Out*

Aspek	Aitem *Favorable*	Aitem *Unfavorable*	Jumlah
Kualitas dari hasil	2	1,3	3
Kuantitas dari hasil	4,6	5,7,8	5
Pengetahuan yang diperlukan	9,11	10,12	4
Penyesuaian pekerjaan		13,14,15	3
Keandalan	16,18	17,19,20	5
Hubungan kerja	21,23,24	22,25	5
Kedisiplinan kerja	27,28	26,29	4
	Total		29

Hasil analisis skala kesabaran sebelum dilakukan analisis daya beda aitem, reliabilitas skala kinerja adalah 0,707. Setelah dilakukan analisis daya beda aitem terdapat beberapa aitem yang gugur sebanyak 10 dari 29 aitem. Adapun aitem yang gugur adalah aitem 7, 11, 12, 20, 22, 23, 24, 25, 27 dan 28. Setelah peneliti membuang aitem tersebut reliabilitas skala kesabaran meningkat menjadi 0,855 dengan jumlah aitem sebanyak 19.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.2
Blueprint Kinerja Karyawan sesudah *Tryout*

Aspek	Aitem *Favorable*	Aitem *Unfavorable*	Jumlah
Kualitas dari hasil	2	1,3	3
Kuantitas dari hasil	5	4,6,8	4
Pengetahuan yang diperlukan	10,	9	2
Penyesuaian pekerjaan	14	13,15	3
Keandalan	19,	16,17,18	4
Hubungan kerja	21,		1
Kedisiplinan kerja	29	26	2
	Total		19

b. Skala *Organazitonal Citizenship Behavior*

Skala *Organazitonal Citizenship Behavior* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang di adaptasi oleh peneliti dari skala Rahmad (2011), yang berdasarkan aspek Organ (1998), yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Civic Virtue, Courtesy.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.3
Blue print Skala *Organazitonal Citizenship Behavior* sebelum *Try Out*

Dimensi	Indikator	Aitem *Favorable*	Aitem *Unfavorable*	Jumlah
Perilaku Menolong	Membantu kesulitan kerja karyawan lain	1, 25	9, 31	4
	Membantu masalah pribadi karyawan lain	7, 27	5, 33	4
Kesopanan	Menghargai karyawan lain	10, 34	14, 37	4
	Memperhatikan orang lain	16, 32	12, 35	4
Sportifitas	Toleransi tanpa mengeluh	17, 30	20, 40	4
	Kerjasama	13, 48	2, 42	4
Kesadaran hati	Efesiensi penggunaan waktu kerja	21, 44	8 46	4
	Sukarela lembur	4, 29	23, 26	4
	Mengutamakan kualitas kerja	15, 43, 49	24, 47, 50	6
Tanggung jawab	Berinisiatif dalam setiap pekerjaan	19, 38	11, 45	4
	Mengikuti perubahan organisasi	22, 41	18, 39	4
	Bertindak sesuai prosedur	3, 36	6, 28	4
	Total	25	25	50

Hasil analisis skala kesabaran sebelum dilakukan analisis daya beda aitem, reliabilitas skala kinerja adalah 0,744. Setelah dilakukan analisis daya beda aitem terdapat beberapa aitem yang gugur sebanyak 19 dari 50 aitem. Adapun aitem yang gugur adalah aitem yang terdapat pada nomor 2, 4, 7, 8, 10, 11, 13, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 30, 32, 38, 40, 41, dan 50. Setelah peneliti membuang aitem tersebut reliabilitas skala kesabaran meningkat menjadi 0,912 dengan jumlah aitem sebanyak 32.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.4
Blue print Skala *Organazitonal Citizenship Behavior* sesudah *Try Out*

Dimensi	Indikator	Aitem *Favorabel*	Aitem *Unfavorabel*	Jumlah
Perilaku menolong	Membantu kesulitan kerja karyawan lain	1	9, 31	3
	Membantu masalah pribadi karyawan lain	27	5, 33	3
Kesopanan	Menghargai karyawan lain	34	14, 37	3
	Memperhatikan orang lain	16	12, 35	3
Sportifitas	Toleransi tanpa mengeluh	17		1
	Kerjasama	48	42	2
Kesadaran Hati	Efesiensi penggunaan waktu kerja	44	46	2
	Sukarela lembur	29	23	2
	Mengutamakan kualitas kerja	15, 43, 49	47	4
Tanggung Jawab	Berinisiatif dalam setiap pekerjaan		45	1
	Mengikuti perubahaan organisasi	22	18, 39	3
	Bertindak sesuai prosedur	3, 36	6, 28	4
	Jumlah			32

c. Skala Kecerdasan Emosional

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Skala kecerdasan emosional dalam penelitian ini merupakan skala yang di adaptasi oleh peneliti dari skala Elpina (2011) yang berdasarkan teori Goleman (2002), dengan aspek-aspek sebagai berikut:

a. Kemampuan mengenali diri atau kesadaran diri

b. Kemampuan mengelola emosi

c. Kemampuan memotivasi diri

d. Kemampuan mengenal emosi orang lain atau empati

e. Kemampuan membina hubungan dengan orang lain

Aspek-aspek skala kecerdasan emosional dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk item-item yang terdiri dari pernyatan yang *favorable* dan *unfavourable.*

Tabel 3.5
Blue print skala Kecerdasan Emosional sebelum *Try Out*

Aspek	Aitem *Favorable*	Aitem *Unfavorable*	Jumlah
Kemampuan mengenali diri	5,14	3,15	4
Kemampuan mengelola emosi	4,11	6,7,19	5
Kemampuan memotivasi diri	8,16	10,18	4
Kemampuan mengenal emosi orang lain	12,13	2,20	4
Kemampuan membina hubungan dengan orang lain	9,17	1,21	4
	Jumlah		21

Hasil analisis skala kesabaran sebelum dilakukan analisis daya beda aitem, reliabilitas skala kinerja adalah 0,723. Setelah dilakukan analisis daya beda aitem terdapat beberapa aitem yang gugur sebanyak 7 dari 21 aitem. Adapun aitem yang gugur adalah aitem 1, 2, 5, 7, 15, 17, dan 18 . Setelah peneliti membuang aitem tersebut reliabilitas skala kesabaran meningkat menjadi 0,855 dengan jumlah aitem sebanyak 14.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.6
Blueprint Skala Kecerdasan Emosional sesudah *tryout*

Aspek	*Favorabel*	*Unfavorabel*	Jumlah
Kemampuan mengenali diri	14	3	2
Kemampuan mengelola emosi	4,11	6,19	4
Kemampuan memotivasi diri	8,16	10	3
Kemampuan mengenal emosi orang lain	12,13	20	3
Kemampuan membina hubungan dengan orang lain	9	21	2
Jumlah			14

3.6. Validitas dan Reliablitas

3.6.1.Validitas

Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauhmana kecepatan dan ketepatan skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila mampu menjalankan hasil ukuran tersebut dengan baik dan benar. Koefisien validitas dinyatakan tinggi apabila mendekati angka 1,0 berarti semakin tinggi pula tingkat validitas hasil ukur suatu tes, namun dalam kenyataannya suatu koefisien validitas juga tidak akan pernah mencapai angka maksimal atau mendekati angka 1,0 (Azwar, 2012).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2012) bahwa validitas isi adalah sejauh mana aspek, indikator, dan aitem yang hendak di ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstrak yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

3.6.2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability. Reliabilitas sering disebut juga sebagai berikut, konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang antara 0,00 sampai 1,0. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin mendekati 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah formula *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan program spss.

3.7 Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantatif dan metode yang digunkan adalah metode korelasi *product moment.* Penggunaan metode ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT Petronesia Benimel Duri. Data akan dianalisis dengan program SPSS (Statistical *Product and Service Solution*) 22.0 *for windows*. Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu melakukan uji asumsi, yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.8. Uji Asumsi

3.8.1.Uji Normalitas

Menurut Siregar (2012) tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik, sebaliknya bila data tidak berdistribusi normal maka menggunakan uji statistik nonparametrik.

3.8.2. Uji Linieritas

Menurut Siregar (2012) tujuan dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y) , mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai syarat prasyarat dalam penerepan metode regresi linier.

Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas adalah dengan ketentuan apabila nilai p>0,05 daripada F *linearity* maka terjadi hubungan yang linier antara dua variabel maka Ho diterima, sebaliknya jika p<0,05 daripada F *linearity* maka tidak terjadi hubungan yang linier antara kedua variabel maka Ho ditolak (Siregar, 2012).

Dalam uji normalitas ini, metode yang digunakan adalah metode *Kolmogrov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika p>0,05 maka sebaran data normal dan Ho diterima, dan sebaliknya bila p<0,05 maka sebara data tidak normal dan Ho ditolak (Siregar, 2012).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.8.3 Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis. Sebagaimana yang telah dikemukan sebelumnya bahwa maksud dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT Petronesia Benimel Duri. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis korelasi *spearman rho* yang bertujuan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Penyelesaian analisis dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 24.0 for windows.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancah Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian adalah memahami kancah atau tempat yang akan dilakukan penelitian. Pada penelitian kali ini, peneliti mengambil subjek yaitu pekerja di proyek jalan tol Bangkinang-Pekanbaru. Subjek penelitian terdiri dari 217 karyawan PT Petronesia Benimel Duri.

4.1.1 PT Petronsia Benimel Duri

PT Petronesia Benimel merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan berkomitmen untuk mendapatkan kepercayaan dan kepuasaan pelanggan dengan cara:

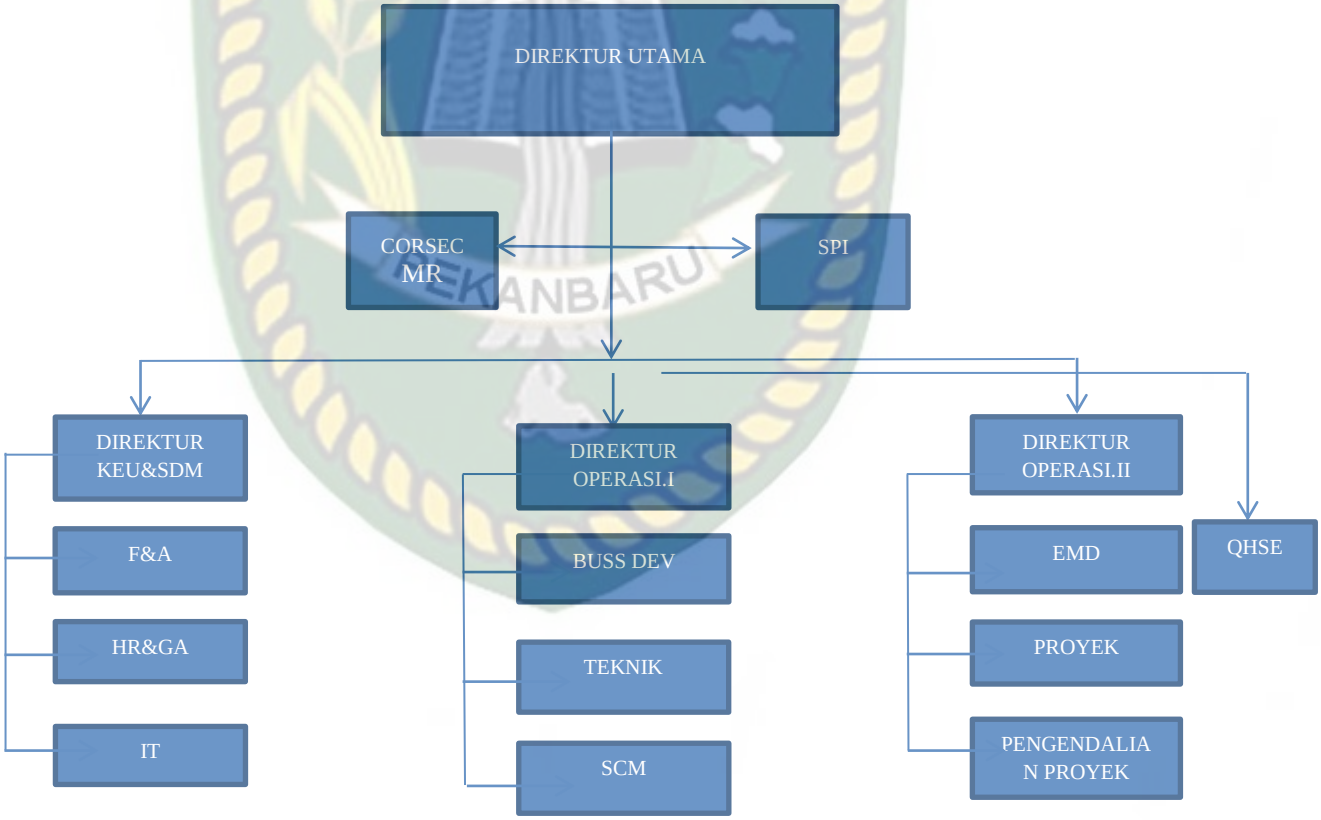
1. Menghasilkan produk yang berkualitas dan berorientasi pada pelanggan
2. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan
3. Selalu bekerja untuk memenuhi harapan pelanggan melalui perbaikan secara berkesinambungan
4. Meningkatkan SDM yang profesional
5. Menjalin hubungan yang harmonis dengan stakeholder dan pihak-pihak yang berkepentingan serta masyarakat
6. Konsisten menerapkan sistem manajemen yang sesuai dengan standar internasional ISO 9001:2008.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Visi : Menjadi perusahaan global dan pemimpin pasar dalam layanan multi disiplin manajemen konstruksi, melalui pengembangan SDM, operasi yang unggul, inovasi dan kreatifitas.

b. Misi : Tampil lincah dalam setiap bisnis dan kegiatan operasional, memiliki SDM dengan kompetensi yang tepat, mencapai kualitas yang sangat baik dan kepuasaan pelanggan dalam setiap proyek, memanfaatkan modal dan aset operasional untuk mendorong pertumbuhan dan laba yang berkelanjutan.

4.1.2 Struktur Organisasi PT Petronesia Benimel



Sumber: HRD PT Petronesia Benimel Duri

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.1.3 Sejarah PT Petronesia Benimel

PT Petronesia Benimel didirikan oleh seorang insinyur lulus Universitas Negeri Indonesia yang bernama Benny Siagian. Benny memiliki pengalaman dan kemampuan yang baik, mampu mengantarkannya mendapatkan pelatihan di Denmark untuk spesialisasi Boiler, melalui perusahaan asing tempatnya bekerja. Ia memiliki pengalaman bekerja di perusahaan lokal dan asing.

Akta yang dikeluarkan oleh notaris H.Rizul Sudarmadi, SH di Jakarta pada tanggal 3 Oktober 2005 dengan Akta No 10. Seiring dengan berkembangnya, kami melakukan beberapa perubahan yang tertuang dalam Akta Perubahan yang terdiri dari: Perubahan No. 35 tanggal 9 September 2007, Perubahan No 91 tanggal 15 Mei 2008.

Sehingga, dalam hal melakukan perubahan tersebut PT Petronesia Benimel memiliki kantor pusat di Gedung Tranka Lt. 4, Jl. Raya Ps.Minggu Km 17.5 No 17, Jakarta Selatan dengn Surat Keterangan Domisili Perusahaan 48/1.824.1/2011;SIUP 05314/1.824.271 nomor TDP 09.03.1.70.49215;SIUJK 1-903970-3171-2-02838 nomor.

Adapun cabang PT Petronesia Benimel ini terletak di beberapa wilayah Indonesia, seperti di Jakarta, Jawa Timur, Kalimantan, dan Riau yang berlokasikan di jl Lintas Duri-Dumai KM7, Balai Makam, Kabupaten Bengkalis, Riau 28983 yang menjadi tempat penelitian penulis berlokasikan di Duri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.2 Persiapan Penelitian

4.2.1 Persiapan Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu peneliti mempersiapkan data-data mengenai jumlah karyawan yang bekerja di PT Petronesia Benimel Duti. Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD Manajer PT Petronesia Benimel Duri jumlah karyawan yang sedang bekerja adalah 300 orang.

Kemudian pada tanggal 12 Juni 2020 peneliti membuat surat administrasi penelitian ke Tata Usaha Fakultas Psikologi untuk mendapatkan surat izin penelitian .Setelah mendapatkan surat izin penelitian pada tanggal 20 Juni 2020 kemudian, peneliti memberikan surat izin tersebut kepada HRD Manajer PT Petronesia Benimel yang kebutulan sedang berada di kantor PB yang di Citraland Pekanbaru pada tanggal 20 Juni 2020.

4.2.2 Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menyiapkan skala penelitian terlebih dahulu dengan bantuan ms.word. Setelah skala selesai di ms word, peneliti langsung print sebanyak 220 lembar. Peneliti juga menyediakan pena sebanyak 1 kotak untuk dapat digunakan subjek. Setelah itu, sesuai dengan jadwal penelitian, peneliti pergi menuju lokasi penelitian di Bangkinang, tepatnya di Kayu Aro. Lokasi para pekerja jalan tol Bangkinang-Pekanbaru bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada 21 Juni 2020 hingga 5 Juli 2020 dengan menyebarkan skala secara langsung di Bangkinang dengan jumlah subjek 217 karyawan yang bekerja di PT Petronesia Benimel Duri. Pada penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memberikan skala pada karyawan yang bekerja dalam proses pembuatan jalan tol Pekanbaru-Bangkinang.

4.4 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan peneliti diuraikan dalam dua bentuk yaitu deskripsi data empirik dan hipotetik. Masing-masing data tersebut diuraikan lagi menjadi skor maksimum (Xmax), skor minimum (Xmin), *mean* dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut

Tabel 4.4
Rentang Skor Data Penelitian

Variabel Penelitian	Skor X yang diperoleh (empirik)				Skor X yang diperoleh (hipotetik)			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
OCB	123	75	93	8,78	128	32	144	131,2
Kecerdasan Emosi	48	30	39	3,39	56	14	63	57,4
Kinerja	41	73	55	5,19	76	21	86,5	78,1

Berdasarkan hasil dari data hipotetik yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk OCB adalah sebesar 144 dengan SD sebesar 131,2, pada variabel kecerdasan emosi nilai rata-rata yang diperoleh 63 dengan SD 57,4 sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh pada variabel kinerja adalah 86,5 dengan SD sebesar 78,1. Selanjutnya, hasil data empirik yang didapat dengan bantuan SPSS diperoleh nilai rata-rata untuk variable OCB adalah sebesar 93dengan SD 8, 78, pada variabel kecerdasan emosi nilai rata-rata 39 dengan SD 3, 39, sedangkan untuk variabel kinerja rata-rata yang diperoleh adalah 55 dengan SD 5,19.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sehingga berdasarkan perolehan mean hipotetik dan empirik menunjukkan bahwa mean hipotetik lebih besar dibandingkan mean empirik.

Hasil deskripsi data penelitian diatas selanjutnya akan digunakan dalam kategorisasi skala yang ditetapkan berdasarkan nilai rata-rata (*Mean*) dan Standar Deviasi (SD) empirik dari masing-masing skala. Adapun rumus kategorisasi skala sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rumus Kategori

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1{,}5\ SD$
Tinggi	$M + 0{,}5\ SD \leq X < M + 1{,}5\ SD$
Sedang	$M - 0{,}5\ SD \leq X < M + 0{,}5\ SD$
Rendah	$M - 1{,}5\ SD \leq X < M - 0{,}5\ SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1{,}5\ SD$

Keterangan:

M : *Mean* empirik

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan deskripsi data dengan menggunakan rumus diatas, maka untuk variable kinerja karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima kategori diantaranya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Skor kategorisasi resiliensi akademik dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.6
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala *Organazitonal Citizenship Behavior*

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	$X \geq 106$	14	65 %
Tinggi	$98 \leq X < 106$	52	24.0 %
Sedang	$89 \leq X < 98$	84	38.7%
Rendah	$80 \leq X < 89$	56	25.8%
Sangat Rendah	$X \leq 80$	11	5.1 %
Jumlah		217	100 %

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan kategorisasi variabel OCB pada tabel di atas subjek dalam penelitian memiliki skor terbanyak pada kategori sedang dengan jumlah 81 dari 217 karyawan dan dalam persentase sebesar 38,7 dari 100% karyawan yang telibat. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Petronesia Benimel Duri secara dominan memiliki skor sedang pada variabel *Organazitonal Citizenship Behavior*. Sementara itu, untuk kategori skor kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	X ≥ 145	20	9.2 %
Tinggi	131 ≤ X < 145	60	27.6 %
Sedang	116 ≤ X < 131	81	37.3%
Rendah	102 ≤ X < 116	45	20.7 %
Sangat Rendah	X ≤ 102	11	5.1 %
Jumlah		217	100%

Berdasarkan kategorisasi variabel kecerdasan emosional pada tabel di atas subjek dalam penelitian memiliki skor terbanyak pada kategori sedang dengan jumlah 81 dari 217 karyawan dan dalam persentase sebesar 37,3% dari 100% karyawan yang telibat. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Petronesia Benimel Duri secara dominan memiliki skor sedang pada variabel kecerdasan emosional.

Tabel 4.8
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	X ≥ 63	15	6.9%
Tinggi	58 ≤ X < 63	64	29.5%
Sedang	53 ≤ X < 58	77	35.5%
Rendah	48 ≤ X < 53	44	20.3 %
Sangat Rendah	X ≤ 48	17	5.1 %
Jumlah		217	100%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan kategorisasi variabel kinerja pada tabel di atas subjek dalam penelitian memiliki skor terbanyak pada kategori sedang dengan jumlah 77 dari 217 karyawan dan dalam persentase sebesar 35,5% dari 100% karyawan yang telibat. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Petronesia Benimel Duri secara dominan memiliki skor sedang pada variabel kinerja.

Table 4.9
Data Demografi Penelitian

Detail Data Demografi		Frekuensi	Persentase
Usia	17-25 Tahun	34	15.7%
	26-35 Tahun	74	34.1%
	36-45 Tahun	55	25.3%
	46-55 Tahun	52	24.0%
	56-65 Tahun	2	0.9%
Jabatan	Konstruksi	217	100%
Lama Bekerja	1-6 Bulan	90	41.5%
	1-10 Tahun	127	58.5%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada kategori usia jumlah sampel terbanyak adalah pada rentang usia 26-35 tahun dengan jumlah 74 orang. Pada kategori jabatan jumlah sampel terbanyak adalah sebagai konstruksi dengan jumlah 217 orang , dan untuk kategori lama bekerja jumlah sampel terbanyak adalah 1-10 tahun dengan jumlah 124 orang.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel yang diujikan berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan terhadap tiga variabel yaitu variabel OCB, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Adapun kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran data normal dan Ho

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diterima, namun apabila p < 0,05 maka sebaran data tidak normal dan Ho ditolak (Siregar, 2012).

Setelah melakukan analisis data menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov test* dengan bantuan program *SPSS 24.0 for windows* maka diperleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One- Sample Kolmogrov Smirnov Test

N		217
Normal Parameter[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,46325400
MostExtreme Differences	Absolute	0.53
	Positive	0.53
	Negative	-0.38
Kolmogrov Smirnov Z		0.783
Asymp. Sig (2-tailed)		0.572

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan variabel OCB, kecerdasan emosi dan kinerja memiliki nilai *asymp sig. (2-tailed)* 0,572 atau *p*>0,05 dengan demikian variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Apabila nilai *p* dari nilai F (*liniearity*) < 0,05 maka kedua variabel dikatakan linier, namun apabila nilai *p* dari nilai F (*liniearity*) > 0,05 maka kedua variabel dikatakan tidak linier (Siregar, 2012). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas Skala OCB dengan Kinerja pada Karyawan
PT Petronesia Benimel Duri

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * OCB	Between Groups	(Combined)	2737,160	38	72,031	4,140	,000
		Linearity	1513,679	1	1513,679	86,998	,000
		Deviation from Linearity	1223,481	37	33,067	1,901	,003
	Within Groups		3097,033	178	17,399		
	Total		5834,194	216			

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas Skala Kecerdasan Emosional dengan Kinerja pada Karyawan
PT Petronesia Benimel Duri

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	694,197	17	40,835	1,581	,072
		Linearity	332,448	1	332,448	12,871	,000
		Deviation from Linearity	361,750	16	22,609	,875	,598
	Within Groups		5139,996	199	25,829		
	Total		5834,194	216			

Berdasarkan tabel OCB dengan kinerja di atas dapat diketahui bahwa didapatkan nilai sig. atau *p linearity* adalah sebesar 86, (p<0,05) dengan demikian maka variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu OCB dengan kinerja memiliki hubungan yang linier. Sementara pada tabel kecerdasan emosi dengan kinerja didapatkan nilai sig. atau *p linearity* adalah sebesar 0,598 (p>0,05) dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

demikian maka variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosi dengan kinerja memiliki hubungan yang linier.

4.5.3 Uji Hipotesis

Menurut Siregar (2012) hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih lemah pernyataannya dan harus diuji kebenarannya. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara OCB dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada PT Petronesia Benimel Duri. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak maka dilakukan analisis data. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *SPSS 24.0 for Windows.* Gambaran analisi korelasi data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hubungan Antar Variabel

Variabel	r	Sig.	Df
Kinerja OCB	,295	,000	214
Kecerdasan Emosional	,295	,000	0
OCB* Kecerdasan emosional	,368	,000	215

Berdasarkan hasil analisis pearson corelation didapatkan nilai r antar variabel berbentuk:

1. Hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan pada Pt Petronesia Benimel Duri didapatkan nilai r berbentuk positif sebesar 0,295 dengan nilai signifikan 0,000 (p < 0,005) hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Pt Petronesia Benimel Duri didapatkan nilai r berbentuk positif sebesar 0,295

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan nilai signifikan 0,000 (p < 0,005) hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

3. Hubungan antara OCB dengan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Pt Petronesia Benimel Duri didapatkan nilai r berbentuk positif sebesar 0,368 dengan nilai signifikan 0,000 (p < 0,005) hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Ketentuan dari uji koefien determinasi adalah dengan menggunakan nilai R square kali 100 untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk persentase. Hasul uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0 for Windows dapat dilihat pada tabe; seagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjustes R Square	Std. Error of the Esrimate
1	0,512	0,262	0,256	4,484

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi nilai *R square* sebesar 0,262 dan dipersentasekan x 100 menjadi sebesar 26,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besar hubungan antara OCB dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT Petronesia Benimel Duri dalam penelitian ini ada 26,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.6 Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* yang telah dilakukan dari sampel sebanyak 217 karyawan, maka ditemukan rata-rata kinerja yang memiliki kinerja yang baik berjumlah 77 orang dengan rentang skor 53-58 dalam kategori "sedang". Pada rata-rata OCB pada karyawan sebanyak 81 orang dengan rentang skor 89-98 dalam kategori "sedang". Selanjutnya, untuk rata-rata kecerdasan emosi pada karyawan sebanyak 81 orang dengan rentang skor 116-131 dalam kategori "sedang".

Berkaitan dengan hubungan antara OCB, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, yang memiliki nilai (r) = 0,262 signifikan sebesar 0,000 (p>0,005) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB dan kecerdasan emosional . Ketiga variabel ini memiliki hubungan positif yang menandakan bahwa tingginya kinerja karyawan dalam diri seseorang akan membuat OCB dan kecerdasan emosi akan semakin tinggi juga. Dengan demikian berdasasrkan hasil analisis data menyatakan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa OCB dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan sangat berkaitan erat. Apabila karyawan memiliki OCB dan kecerdasan emosi yang baik, maka karyawan tersebut mampu menghasilkan kinerja yang baik. Namun sebaliknya, apabila karyawan memiliki OCB dan kecerdasan emosi yang rendah, maka karyawan tidak mampu memberikan kinerja yang baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Sobandi (2018) mengatakan bahwa hasil analisis OCB dan kinerja pegawai cukup baik, dan OCB memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan wawancara terlebih dahulu kepada karyawan yang bekerja di PT Petronesia Benimel. Karyawan mengatakan bahwa mereka saling membantu satu sama lain hal itu dilakukan agar proses pengerjaan proyek jalan tol tersebut cepat selesai dengan jangka waktu yang diberikan. Selain memiliki OCB yang tinggi dan baik, karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang dikelola dengan baik pula. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Ariesta (2016) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional mampu mengenali emosinya, mengelola, dan memotivasi dan mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan baik dengan orang disekitarnya meningkatkan kinerjanya.

Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan OCB karyawan salah satunya adalah menjalin hubungan baik (Ariesta,2016). Apabila karyawan mampu melalukan sosialisasi, sukarela dalam bekerja serta menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja maka karyawan tersebut memiliki OCB yang baik. Kemudian dalam kecerdasan emosional mampu mengenali emosinya, mengelola, dan memotivasi dan mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan baik dengan orang disekitarnya meningkatkan kinerjanya (Ariesta, 2016).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja akan dapat meningkatkan OCB dan kecerdasan emosional sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan menghasilkan suatu karya yang sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini, salah satunya adalah satu variabel bebas tidak diterima. Selain itu, populasi yang dilibatkan dalam penelitian ini masih tergolong sempit yaitu hanya karyawan yang sedang bekerja di proyek jalan tol Bangkinang-Pekanbaru saja sehingga wilayah generalisasi hasil penelitian ini hanya untuk karyawan PT Petronesia Benimel saja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 26,2 % variasi variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen yaitu OCB, dan kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.
2. Variabel OCB memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petronesia Benimel Duri. Artinya, semakin tinggi OCB maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah OCB maka semakin rendah juga kinerja karyawan.
3. Variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petronesia Benimel Duri. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka akan semakin rendah juga tingkat kinerja karyawan.
4. Variabel OCB dan kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan. Kedua variabel ini saling berhubungan dan memiliki keterkaitan satu sama lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Petronesia Benimel Duri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak terkait maupun peneliti selanjutnya, yaitu:

a. Bagi Organisasi

Bagi Organisasi diharapkan untuk dapat melakukan refreshing, liburan bersama agar kerjasama tim, sikap sosialisasi atau menjalin hubungan yang baik sesama rekan serta meningkatkan kecerdasan emosional khususnya dalam menyelesaikan masalah tidak hanya diperoleh dari suatu proyek atau kerja.Tetapi juga bisa didapatkan dari hal liburan bersama atau melakukan suatu perlombaan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan juga tetap merasa senang sehingga kinerja yang dilakukan memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan untuk dapat lebih melakukan pekerjaan secara sukarela, saling tolong-menolong, mampu menyelesaikan masalah secara bersama-sama, meminimalisir masalah yang terjadi dilapangan, dan lebih mampu mengenali emosi satu sama lain sesama rekan kerja. Sehingga, kinerja dapat terselesaikan dengan baik, tepat waktu , sesuai prosedur dan bertanggung jawab

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

1) Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti hal yang sama bisa mempertimbangkan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2) Peneliti selanjutnya juga dapat bisa memperluas subjek penelitian yang berbeda dari sebelumnya seperti melibatkan organisasi lainnya
3) Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan membandingkan *Organizational Citizenship Behavior* dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada laki-laki dan perempuan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Alpina, R. (2010). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kreativitas Siswa Di SMKN 1 Logas. Pekanbaru: Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Ambarwati. (2019). Hubungan Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal of appllied adminstration*, 111-118.

Ariesta. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 121-140.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Kedua.* Jakarta: Kencana.

Dipang. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 1-30.

Febrialdi. (2018).). Hubungan Motivasi dan Stres Kerja Dengan Kinerja ASN di BKKBN Provinsi Riau. Dalam *). Hubungan Motivasi dan Stres Kerja Dengan Kinerja ASN di BKKBN Provinsi Riau* (hal. 22-31). Pekanbaru: Universitas Islam Riau.

Ghaby. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Management Agroindustri*, 2-7.

Gibson, J. (1997). *Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maryati. (2008). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Dengan Kreativitas Pada Siswa Akselerasi. Dalam *Hubungan*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Dengan Kreativitas Pada Siswa Akselerasi (hal. 12-17). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah.

Rahmad, H. (2019). Hubungan Antara Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Sudung Manurung Kampar. Pekanbaru: Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Sobandi. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial*, 1-176.

Subandi. (2011). Sabar: Sebuah Konsep Psikologi. *Jurnal Psikologi*, 215-227.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitattif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sujiati. (2017). The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center- National Institute Aeronautics and Space. *JAM*, 2.

Suzana. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). . *Jurnal Logika*, 1-15.

The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff. (2015). *International Journal of Business and Social Science*, Vol 6, No 5.

Velickovska. (2017). Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Engineering Management 3*, 40-51.

Zhang. (2011). Organizational Citizenship Behavior. *White Paper*, 50-55.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :