



Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM)

Meri Sandora¹, Yasni²

^{1,2}Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: meri.sandora@gmail.com, eg.yasni@etlgr.com

Abstrak

PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM) merupakan perusahaan yang sangat peduli terhadap kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional karyawan. Namun penerapan Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional diketahui belum berjalan dengan baik karna terlihat masih ada karyawan yang tidak peduli akan masalah masalah seperti itu. PT. Subur Arum Makmur juga memperhatikan tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. Namun masih banyak karyawan yang hanya mempedulikan urusan pribadinya dan hanya mempedulikan pekerjaannya sendiri tanpa ada dorongan dari dirinya untuk membantu karyawan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Subur Arum Makmur. Responden dalam penelitian ini berjumlah 39 orang dengan menggunakan metode sensus. Data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil peneltian secara parsial menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Subur Arum Makmur. Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Subur Arum Makmur. Secara simultan variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Subur Arum Makmur. Adapun besar pengaruhnya sebanyak 57,1% terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sedangkan sisanya (42,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kecedasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstract

PT. Subur Arum Makmur is a company that really cares about the spiritual intelligence and emotional intelligence of employees. However, the application of spiritual intelligence and emotional intelligence is known to have not gone well because it seems that there are still employees who do not care about such problems. PT. Subur arum Makmur also pays attention to the level of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at the company. However, there are still many employees who only care about their personal affairs and only care about their own work without any encouragement from them to help other employees. The purpose of this study was to determine the effect of spiritual intelligence and emotional intelligence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at PT. Subur Arum Makmur. Respondents in this study amounted to 39 people using the census method. The data in this study is quantitative using multiple linear regression. Based on the results of this research

partially shows that spiritual intelligence affects the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at PT. Subur Arum Makmur. And Emotional Intelligence affects the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at PT. Subur Arum Makmur. Simultaneously, the variables of spiritual intelligence and emotional intelligence have a significant effect on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable. Employees at PT. Subur Arum Makmur. As for the great effect of 57,1% on Organizational Citizenship Behavior (OCB) while the rest (42,9%) were influenced by other variable not examined in this study.

Keywords: *Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Employee Productivity.*

1. Pendahuluan

Semua makhluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan pekerjaan sama dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah makhluk sosial, sudah sewajarnya manusia menjalani hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kita pun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai makhluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan.

Dalam perusahaan ada beberapa faktor yang dapat menunjang keberhasilan organisasi kedepannya, salah satunya dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Akhir-akhir ini, pekerja telah dipandang sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi itu sendiri adalah mencapai yang di harapkan dalam organisasi untuk memajukan kualitas perusahaan yang saat ini menjadi tempatnya bekerja dan kinerja yang di hasilkan pun harus maksimal sesuai apa yang di tentukan dalam organisasi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan memiliki SDM atau karyawan yang dapat bekerja sama secara sukarela antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Kemampuan seseorang dalam bekerja sama secara sukarela disebut organizational citizenship behavior (OCB).

Di Indonesia, ada penelitian yang dilakukan Quzwini [25] perilaku OCB karyawan masih tergolong rendah dimana hanya 11% pegawai yang memiliki tingkat OCB tinggi dari 55 karyawan yang disurvei penelitian yang dilakukan. Di dalam perilaku Organizational Citizenship Behavior masih rendah terdapat karyawan di Indonesia kurang optimal dalam menunjukkan perilaku sukarela membantu rekan kerja, dimana karyawan merasa belum ada dukungan dari organisasi sebagai reward sehingga karyawan menjadi enggan untuk membantu pekerjaan orang lain. Kondisi tersebut terjadi karena tidak adanya perhatian lebih dari perusahaan terhadap karyawannya baik berupa reward intensif yang diberikan ketika mencapai target produktif bahkan melebihi dari target yang sudah ditentukan, karena kurang mencakup dalam penguasaan dengan syarat yang sudah ditentukan perusahaan dan kecilnya kesempatan untuk berjenjang karir dan sulit untuk kenaikan jabatan setiap karyawannya meskipun sudah bekerja cukup lama di perusahaan tersebut.

PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM) bergerak di bidang perkebunan dan pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) berlokasi di Desa Senamanenek Kecamatan Tapung Hulu.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Kantor Kebun PT. Subur Arum
Makmur (PT. SAM)

No	Nama	Jabatan
1	Sarwono	Kepala Gudang
2	Pantun Pebri Antony Sinaga	Kerani Financial
3	Wulan Rahma Dewi	Kerani Gm
4	Setiadi	Kerani Pembukuan
5	Muhammad Syahri Sitorus	Kerani Hr
6	Faber Manik	Pembantu Gudang Kebun
7	Aswiral	Kerani Data
8	Syamsudin	Kasir
9	Ariful Rahman	Kerani Tanaman
10	Andrizal	Kerani Upah
11	Endi Suryadi	Mudim
12	Karseno Melda	Operator Radio
13	Ramli Purba	Kerani Gudang Kebun
14	Fajrial Qodri	Pembantu Gudang Kebun
15	Yussanti	Petugas Klinik
16	Tuti Safitri	Petugas Klinik
17	Wagiman	Petugas Perawatan Kebun
18	M.Ali	Petugas Perawatan Kebun
19	Ika Armayadani	Petugas Mess
20	Maryam Nainggolan	Rohaniawan
21	Afandi Sholihin	Keranoi Rayon A
22	Imam Handoko	Keranoi Rayon B
23	Deliwanti	Kerani AFD-2
24	Saswika Nasution	Kerani AFD-7
25	Nuraidah	Kerani AFD-5
26	Sukino	Kerani AFD-4
27	Joko Setiawan	Kerani AFD-6
28	Siskanti	Kerani AFD-3
29	Neni Ridho Nuryani	Kerani AFD-1
30	Ira Gabriela Harahap	Kerani AFD-8
31	Lestron Alfonso Siahaan	Kerani Teknik
32	Rahmat Nursodik	Kerani Traksi
33	Heri Susanto	Kerani Pembukuan PKS
34	Deni Saputra	Kerani Produksi PKS
35	Ridho Rianto	Kerani Gudang PK
36	Sintaria Simarmata	Kerani Timbang
37	Sulastri	Kerani Timbang
38	Susi Damayanti	Kerani Maintenance
39	Kiki Handoko	Pembantu Gudang PKS

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan staff bagian kasie (kepala Administrasi), KTU (Kepala Tata Usaha), dan beberapa karyawan seperti kerani afdeling, diperoleh kesimpulan bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada

karyawan PT. Subur Arum Makmur belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), hal tersebut penulis rangkum kedalam tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Indikator Lemahnya Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kebun PT. Subur Arum Makmur

Indikator perilaku OCB	Perilaku OCB di kantor kebun PT. Subur Arum Makmur
<i>Altruins</i> (ketidakegoisan)	Inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah. Biasanya atasan harus memberi intruksi terlebih dahulu baru kemudian karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut.
<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)	Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan membuat karyawan tersebut tidak selalu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	Tidak semua karyawan dapat memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, dan tidak semua karyawan ingin bertahan dalam perusahaan
<i>Courtesy</i> (kesopanan)	Kurangnya kebijakan dalam menyelesaikan masalah dan kurangnya komitmen dengan perusahaan membuat indikator ini masih dapat dikatakan kurang baik.
<i>Civic virtue</i> (moral kemasyarakatan)	Kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan diluar jam kerja. Biasanya karyawan akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya.

Tabel 2 indikator lemahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan kantor kebun PT. Subur Arum Makmur, merupakan hasil wawancara penulis dengan staff kasie (Kepala Administrasi), KTU (Kepala Tata Usaha). Sedangkan hasil wawancara dari beberapa Kerani menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan seperti semangbil jam istirahat sebelum waktunya dan terkadang lebih dari waktu yang diberikan, menggunakan waktu kerja untuk mengobrol dan *dating* tidak tepat pada waktu tetapi pulang sebelum waktunya. Dari tabel diatas dan hasil wawancara dengan beberapa kerani dapat dilihat beberapa permasalahan mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan kantor kebun PT. Subur Arum Makmur.

Sebenarnya karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga harus melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama karyawan, berpartisipasi aktif memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif [17] Tidak terkecuali juga karyawan PT. Subur Arum Makmur dimana setiap karyawan senantiasa dituntut bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif. Ciri utama dari kecerdasan spiritual ini ditunjukkan dengan kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna [36].

Selama survey lapangan di PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM) beberapa narasumber menyatakan bahwa untuk memahami istilah spiritualitas di tempat kerja harus diawali dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki suatu kehidupan pribadi (*inner*) dan kehidupan luaran (*outer*) dan bahwa pengembangan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kehidupan luar yang lebih bermakna dan lebih produktif. Karyawan yang telah membentuk perilaku OCB dalam dirinya, dapat dilihat dari perilaku karyawan yang berperilaku menggantikan orang lain dalam bekerja, perilaku melebihi persyaratan minimal, kemauan toleransi, terlibat dalam fungsi organisasi dan dapat menyimpan informasi untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan memengaruhi kesediaan untuk bekerja sama baik dengan pimpinan atau teman sekerja [15].

Salah satu tanda seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan menimbulkan perilaku OCB jika perusahaan memiliki pekerja dengan kecerdasan spiritual yang tinggi maka perkembangan yang di alami perusahaan akan meningkat sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan, dengan *jobdesc* yang dikerjakan lebih dari individu itu sendiri. Komponen inilah yang menjadikan karyawan mencari pekerjaan yang bermakna dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan untuk mendorong kreativitas dan bakat untuk pengembangan pada individu seorang pekerja.

Dari wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa kerani afdeling seperti kerani afdeling 1, 2, dan 3 beserta staff kasie (kepala Administrasi) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual sebenarnya sudah ditanamkan dalam diri seseorang sejak ia lahir, dan juga sejak ia menempuh jenjang pendidikan. Menurut staff kasie (Kepala Administrasi) kecerdasan spiritual ini sangat berpengaruh terhadap hasil kerja seorang karyawan, dan dengan kecerdasan spiritual seorang karyawan bisa membuat pekerjaannya lebih bermakna dan bernilai. PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM) merupakan salah satu perusahaan yang juga memberikan pembinaan spiritual seperti Apel pagi setiap hari Jum'at berisikan tentang bagaimana karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan berdo'a menurut kepercayaan masing-masing, selain itu perusahaan juga mengadakan kegiatan pengajian yang dilakukan sekali sebulan dan perusahaan juga menyediakan mushollah dan ruangan sosial.

Selanjutnya penulis melakukan wawancara pada bagian kerani GM dan kerani HR mengenai kecerdasan spiritual karyawan ternyata pada umumnya karyawan lebih mementingkan pekerjaan yang siap lebih awal dibandingkan dengan hasil kerja yang ia lakukan tanpa memikirkan pengalaman buruk yang pernah ia alami sebelumnya. Mereka sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja, menghabiskan waktu untuk berlama-lama pada jam istirahat, dan sering terlambat dari jadwal perusahaan. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi atau perusahaan. dari sisi lain ada juga karyawan yang menaati peraturan dan tidak suka melanggar peraturan perusahaan sehingga karyawan ini sering dipuji oleh atasannya, berikut petikan wawancaranya:

“Ada beberapa karyawan yang masa bodo dengan pekerjaannya, mereka sering terlambat pada jam kerja, mereka sering keluar seenaknya, sering absen tetapi ada juga karyawan yang menaati peraturan perusahaan dan bahkan dari beberapa karyawan tersebut suka mendapat pujian dari beberapa rekan kerja dan atasannya karna memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan bisa menghargai serta tau mana yang terbaik untuknya dan pekerjaannya”

Permasalahan-permasalahan ini seharusnya tidak terjadi jika para karyawan memiliki kompetensi, kemampuan, dan pencapaian prestasi yang baik yang didukung oleh kecerdasan spiritual yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja. Di PT. Subur Arum Makmur (PT.SAM) Sebagian keryawan sudah mengenyam Pendidikan tinggi, itu artinya Sebagian dari karyawan sudah mendapatkan kecerdasan spiritual yang baik dari Pendidikan-pendidikannya tersebut. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan sudah terlihat jelas fenomena yang berada pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM).

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan penting yang menjadi pendorong dibalik hubungan, karier, dan keberhasilan. Ini adalah ide yang sederhana, tetapi juga merupakan hal yang kompleks untuk dipahami. Kecerdasan emosional adalah kemampuan kita untuk mengenali emosi, memberi label dengan benar, dan menggunakan informasi emosional untuk memengaruhi pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional memberi kita cara yang sangat jelas untuk memahami siapa kita dalam dunia ini.

Cara berfikir karyawan pada perusahaan adalah hal yang wajib dimiliki oleh individu. Dalam perusahaan, yang paling berperan bukanlah IQ akademis masing-masing anggota karyawan, tetapi yang lebih penting adalah 'IQ emosionalnya'. Pekerja yang lebih 'bersinar' dibanding rata-rata yang lain adalah pekerja yang memiliki 'IQ emosional' yang lebih bagus. Semakin banyak pekerja dalam tim itu yang memiliki IQ emosional tinggi, semakin besar kemungkinan tercapainya keberhasilan dari perusahaan tersebut.

Selain itu, sesungguhnya masing-masing kita sebagai karyawan atau pekerja pada akhirnya harus bertanggung jawab dan menjadi chief executive officer (CEO) hidup dan pekerjaan kita sendiri. Sebagai pemimpin, kita dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas dan keahlian menganalisis dalam bidang keuangan, statistik, alokasi sumberdaya, teknologi, sistem informasi, pemasaran, pengembangan produk, manufakturing, dan sebagainya. Kita juga dituntut untuk piawai dalam menulis, berbicara, mendengarkan, bernegosiasi, berstrategi, dan mempengaruhi orang lain.

Orang-orang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu menggunakan emosi mereka untuk meningkatkan motivasi mereka dan mengembangkan empati terhadap orang lain. Orang-orang mempunyai kecerdasan emosi yang kurang baik akan kesulitan dalam mengidentifikasi emosi diri mereka sendiri. Mereka yang tidak dapat memahami emosi mereka sendiri mungkin mengekspresikan diri mereka dengan cara yang tidak tepat seperti berperilaku kasar, berkomunikasi kasar atau bertindak agresif. Di saat mereka sedang cemas. Keberhasilan seseorang dalam melakukan komunikasi positif salah satunya di pengaruhi oleh baik buruknya emosional yang di miliki oleh individu tersebut.

Menurut KTU (Kepala Tata Usaha) banyak keuntungan jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang memadai : pertama, kecerdasan emosional jelas mampu memadai alat untuk pengendalian diri, sehingga seseorang tidak terjerumus kedalam tindakan-tindakan bodoh, yang merugikan dirinya maupun orang lain. *Kedua*, kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional, juga menjadi cara terbaik dalam membangun lobby, jaringan dan kerjasama. *Ketiga*, kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apapun juga.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan staff Kasie (Kepala Administrasi), Staff KTU (Kepala Tata Usaha), serta beberapa kerani seperti Kerani timbang dan kerani afdeling 4 menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional dipengaruhi oleh prilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut, prilaku individu pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM) dapat dikatakan kurang kondusif. Hal ini dijelaskan oleh kerani Timbang bahwa masih banyak karyawan dan atasan, bahkan dirinya sendiri tidak mampu mengendalikan emosi dan juga kurangnya kecakapan komunikasi antar karyawan dan atasan, banyaknya karyawan yang berbicara kotor kepada karyawan lain karna sedang melampiaskan emosinya. Staff Kasie (Kepala Administrasi) juga mengungkapkan beberapa sifat karyawan yang tidak baik seperti saat diberikan masukan karyawan terkadang terlalu terbawa emosi sehingga susah untuk diberikan pengarahan atau nasehat yang baik mengenai kesalahan yang telah ia perbuat, sehingga karyawan dan calon karyawan lainnya yang datang ke kantor mendapatkan layanan yang tidak sesuai.

Staff KTU (Kepala Tata Usaha) menjelaskan bahwa kecerdasan Emosi ini berpengaruh terhadap baik buruknya hasil kerja karyawan, yang mana kecerdasan emosi ini secara efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya.

Indikasi rendahnya kecerdasan emosional pada karyawan terlihat dari kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola emosi (*Self Regulation*) dengan baik. misalnya seperti karyawan yang kurang ramah dalam menanggapi saran dari karyawan lainnya. Karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan harus mampu bekerja secara maksimal.

Dari latar belakang diatas dan hasil observasi sementara yang penulis amati pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM) maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dan apakah iklim organisasi juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

Menurut Spiztmuller, Van Dyen dan Ilies dalam Gunawan [13] Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan tidak diperhitungkan system *Reward* secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisien fungsi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Titisari [20] peningkatan Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepribadian, loyalitas, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya

Indikator *organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut Organ [16] ada beberapa indikator-indikator OCB pegawai, sebagai berikut:

1. *Altruism*
karyawan membantu rekan kerja yang berhalangan, karyawan membantu rekan kerja dalam pekerjaan, karyawan membantu rekan kerja dengan beban berat, karyawan membantu rekan karena penugasan.
2. *Courtesy*
karyawan bekerja sama, karyawan mencegah masalah, karyawan tidak semena-mena, karyawan peduli dan menghargai, karyawan perhatian pada pengumuman, karyawan patuh pada aturan.
3. *Conscientiousness*
karyawan tidak habiskan waktu lama untuk makan, karyawan tidak mengambil jeda waktu ekstra istirahat, karyawan selalu tepat waktu.
4. *Civic virtue*
karyawan membangun citra, karyawan menghadiri dan partisipasi dalam rapat, karyawan mengikuti perubahan.
5. *Sportmanship*
karyawan menghindari kesalahan, karyawan cenderung kreatif, karyawan tidak banyak mengeluh.

Menurut Iskandar [14] kecerdasan spritual merupakan kemampuan individu terhadap mengelola nilai-nilai, norma-norma dan kualitas kehidupan dengan memanfaatkan kekuatan pikiran bawah sadar atau suatra hati (*god spot*)

Menurut Ariyadi [5] terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan spritual karyawan antara lain :

1. Keyakinan, bermakna percaya secara totalitas tanpa adanya keraguan sedikitpun, pasti dengan tujuan yang akan dicapai.
2. Kesabaran, menahan diri dari keluh kesah ketika menghadapi sesuatu yang tidak menyenangkan, sebagai manusia yang mampu memberikan perspektif positif akan kenyataan hidup akan membuat seseorang memaknai pembelajaran. Bahkan lebih melangkah untuk melakukan langkah-langkah di masa depan.
3. Syukur, mengakui kenikmatan yang sudah di dapat, sesuai dengan jalan yang di ridhai-Nya.

Indikator Kecerdasan Spritual

1. Kemampuan untuk bersikap Fleksibel
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
3. Kemampuan untuk menghadapi dan menikmati penderitaan
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
5. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
6. keenganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
7. kecendrungan untuk berpandangan holistic
8. kecendrungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban mendasar

9. memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi

Menurut Yapono [38] “Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mempersepsi, membangkitkan dan memasuki emosi yang dapat membantu menyadari dan mengatur emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat mengembangkan pertumbuhan emosi dan intelektual”

Menurut Goleman [11] menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan Emosional, yaitu :

- a. Lingkungan Keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa, kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari.
- b. Lingkungan Non Keluarga. Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam suatu aktivitas bermain peran. Anak berperan sebagai individu diluar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman [12], mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (empaty), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial.seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain,mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Podsakoff dalam Mariman [19] manfaat OCB dalam peningkatan kinerja organisasi sangat vital. Adapun penjelasan manfaat- manfaat tersebut sebagai berikut :

a. Meningkatkan produktifitas rekan kerja

Karyawan yang membantu dan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dapat menjadi seorang karyawan yang lebih produktif. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) ke seluruh unit kerja kelompok.

- b. Meningkatkan produktifitas menejer
Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue*, akan membantu seorang manajer menerima saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan membantu manajer agar terhindar dari krisis manajemen.
- c. Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif
Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, maka tidak perlu melibatkan manajer dan konsekuensinya adalah manajer dapat memakai waktunya untuk melaksanakan tugas lain. Karyawan yang menampilkan sikap *conscentiousnes* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimum dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, dengan begitu banyak waktu yang biasa digunakan untuk tugas yang lebih penting.
- d. Membantu menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
Suatu hal yang alami dengan menghasilkan perilaku menolong adalah bahwa hal tersebut dapat mempertinggi semangat tim, moral dan kependuan, kemudian mengurangi kebutuhan anggota kelompok untuk menghabiskan energi dan fungsi waktu pemeliharaan dalam kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerjanya dan bersikap sportif dengan mengurangi konflik antar kelompok, dengan demikian dapat mengurangi waktu yang terbuang.
- e. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaann saling memiliki diantara anggota kelopok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmasnship* (misalnya, tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi.
- f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja dan yang memiliki beban kerja yang cukup berat dapat meningkatkan stabilitas dalam unit kerja. Karyawan yang memiliki sifat *consientinous* cenderung mempertahankan tingkat kinerjanya secara konsisten.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilkau ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu [32].

Menurut Spiztmuller, Van Dyen dan Ilies dalam Gunawan [11] OCB adalah suatu prilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan tidak diperhitungkan system *Reward* secara formal, namun prilaku ini akan mendorong efektivitas dan efesien fungsi organisasi secara keseleruhan.

Menurut Podsakoff, Ahearne, dan MazKenzie dalam Saputra [27] mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dengan sistem *reward* secara formal dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah suatu prilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara suka rela (sekehendak hati) yang bukanlah suatu kewajiban pekerjaannya (*job description*) dan dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga dapat meningkatkan efesien dan efektifitas dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Faktor-faktor internal pembentuk Organizational Citizenship Behavior. Peningkatan Organizational Citizenship Behavior karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior. Untuk dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior karyawan maka sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam sebuah organisasi atau perusahaan [32].

Menurut Titisari [32] peningkatan Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

3. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepribadian, loyalitas, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
4. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya

Indikator *organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut Organ dalam Kurniawan [16] ada beberapa indikator-indikator OCB pegawai, sebagai berikut:

6. *Altruism*

karyawan membantu rekan kerja yang berhalangan, karyawan membantu rekan kerja dalam pekerjaan, karyawan membantu rekan kerja dengan beban berat, karyawan membantu rekan karena penugasan.

7. *Courtesy*

karyawan bekerja sama, karyawan mencegah masalah, karyawan tidak semena-mena, karyawan peduli dan menghargai, karyawan perhatian pada pengumuman, karyawan patuh pada aturan.

8. *Conscientiousness*

karyawan tidak habiskan waktu lama untuk makan, karyawan tidak mengambil jeda waktu ekstra istirahat, karyawan selalu tepat waktu.

9. *Civic virtue*

karyawan membangun citra, karyawan menghadiri dan partisipasi dalam rapat, karyawan mengikuti perubahan.

10. *Sportmanship*

karyawan menghindari kesalahan, karyawan cenderung kreatif, karyawan tidak banyak mengeluh.

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakoff dalam Mariman [19] manfaat OCB dalam peningkatan kinerja organisasi sangat vital. Adapun penjelasan manfaat- manfaat tersebut sebagai berikut :

g. Meningkatkan produktifitas rekan kerja

Karyawan yang membantu dan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dapat menjadi seorang karyawan yang lebih produktif. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) ke seluruh unit kerja kelompok.

h. Meningkatkan produktifitas menejer

Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue*, akan membantu seorang manajer menerima saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan membantu manajer agar terhindar dari krisis manajemen.

i. Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif

Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, maka tidak perlu melibatkan manajer dan konsekuensinya adalah manajer dapat memakai

waktunya untuk melaksanakan tugas lain. Karyawan yang menampilkan sikap *conscentiousnes* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimum dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, dengan begitu banyak waktu yang biasa digunakan untuk tugas yang lebih penting.

- j. Membantu menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
Suatu hal yang alami dengan menghasilkan perilaku menolong adalah bahwa hal tersebut dapat mempertinggi semangat tim, moral dan kepanduan, kemudian mengurangi kebutuhan anggota kelompok untuk menghabiskan energi dan fungsi waktu pemeliharaan dalam kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerjanya dan bersikap sportif dengan mengurangi konflik antar kelompok, dengan demikian dapat mengurangi waktu yang terbuang.
- k. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaann saling memiliki diantara anggota kelopok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmasnship* (misalnya, tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi.
- l. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja dan yang memiliki beban kerja yang cukup berat dapat meningkatkan stabilitas dalam unit kerja. Karyawan yang memiliki sifat *consientinous* cenderung mempertahankan tingkat kinerjanya secara konsisten.

Kecerdasan Spritual

Kecerdasan spritual adalah kemampuan individu untuk memaknai setiap perilaku dan kegiatan sebagai ibadah melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju tauhid (integralistik) serta berprinsip hanya karena Allah [2]

Menurut Iskandar [14] kecerdasan spritual merupakan kemampuan individu terhadap mengelola nilai-nilai, norma-norma dan kualitas kehidupan dengan memanfaatkan kekuatan pikiran bawah sadar atau suara hati (*God Spot*)

Menurut Sunar P [23] kecerdasan spritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu seseorang membangun dirinya secara utuh. Kecerdasan spritual tidak bergantung pada budaya atau nilai. Tidak mengikuti nilai yang ada tetapi menciptakan kemungkinan untuk membuat nilai-nilai tersendiri.

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spritual merupakan kecerdasan yang berasal dari dalam hati serta kemampuan dalam mengatur diri untuk menghadapi dan memecahkan suatu masalah dan melihat berbagai makna yang terkandung didalamnya, serta motivasi dalam proses berfikir kita dalam mengambil sebuah keputusan dan segala sesuatu yang patut dan perlu dilakukan. Kecerdasan Spritual juga merupakan kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif.

Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Spritual

Terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan spritual karyawan antara lain [5]

:

1. Keyakinan, bermakna percaya secara totalitas tanpa adanya keraguan sedikitpun, pasti dengan tujuan yang akan dicapai.
2. Kesabaran, menahan diri dari keluh kesah ketika menghadapi sesuatu yang tidak menyenangkan, sebagai manusia yang mampu memberikan perspektif positif akan kenyataan hidup akan membuat seseorang memaknai pembelajaran. Bahkan lebih melangkah untuk melakukan langkah-langkah di masa depan.

3. Syukur, mengakui kenikmatan yang sudah di dapat, sesuai dengan jalan yang di ridhainya.

Indikator Kecerdasan Spiritual

1. Kemampuan untuk bersikap Fleksibel
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
3. Kemampuan untuk menghadapi dan menikmati penderitaan
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
5. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
6. keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
7. kecenderungan untuk berpandangan holistic
8. kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban mendasar
9. memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mempersepsi, membangkitkan dan memasuki emosi yang dapat membantu menyadari dan mengatur emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat mengembangkan pertumbuhan emosi dan intelektual[38].

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa [12].

Kecerdasan emosional merupakan sisi lain kecenderungan kognitif yang berperan dalam aktifitas manusia, yang meliputi kesadaran diri dan kendali diri, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial [9].

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosionalnya dengan menjaga keselarasan emosi dan bagaimana cara mengungkapkannya melalui pengendalian diri untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan. Kecerdasan emosional dapat juga merupakan suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan juga mengenali perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi yng baik pada diri kita sendiri.

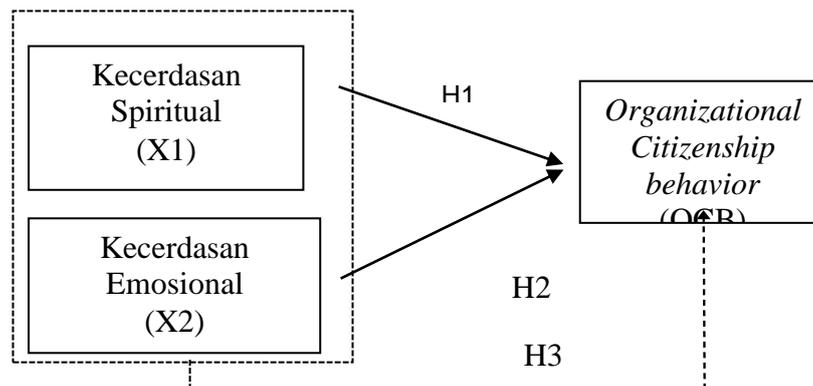
Indikator Kecerdasan Emosional

Lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu [12]:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial.seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain,mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2. Metode Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
 - - - - - → : Hubungan secara simultan

X1 : Kecerdasan Spiritual

X2 : Kecerdasan Emosional

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

Kesuksesan seseorang dalam bekerja bukan semata-mata didasarkan pada ketrampilan dan intelektualitas yang tinggi tetapi juga didasarkan oleh kecerdasan emosional. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Goleman dalam Wiwik [35] yang mengatakan bahwa 80% kesuksesan hidup seseorang termasuk keberhasilan di dunia bisnis atau kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional dapat membantu seorang karyawan dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaannya selain itu dapat pula memotivasi karyawan melakukan kerja positif yang ekstra secara tulus dan membantu membangun relasi sosial. Kartz dalam Wiwik [35] menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Perilaku tambahan diluar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering juga disebut sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian ada hubungan positif yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula OCB.

Menurut Sugiyono [29] definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

Adapun tabel definisi operasionalnya adalah dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3 : Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kecerdasan Spiritual (X1)	kecerdasan spiritual adalah kemampuan individu untuk memaknai setiap perilaku dan kegiatan sebagai ibadah melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju tauhid (integralistik) serta berprinsip hanya karena Allah [21].	<ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan untuk bersikap Fleksibel 2. tingkat kesadaran diri yang tinggi 3. kemampuan untuk menghadapi dan menikmati penderitaan 4. kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit 5. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai 6. keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu 7. kecendrungan untuk berpandangan holistic 8. kecendrungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban mendasar 9. memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi
2.	Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mempersepsi, membangkitkan dan memasuki emosi yang dapat membantu menyadari dan mengatur emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat mengembangkan pertumbuhan emosi dan intelektual”	<ol style="list-style-type: none"> 1. kesadaran Diri 2. Pengaturan Diri 3. Motivasi 4. Mengenali emosi orang lain 5. Keteramoilan sosial

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM) yang berlokasi di Desa Senamanenek Kecamatan Tapung Hulu.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat dikatakan juga sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dan wawancara [31].
- b. Data Sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu [31].

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Subur Arum Makmur (PT.SAM) sebanyak 39 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor kebun PT. Subur Arum Makmur (PT.SAM) yang berjumlah 39 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*)/ survei atau lain-lain [20]. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik-teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya.

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [20].

2. Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (Pewawancara) dengan interview (orang yang di wawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut berupa : tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya [34]

Teknik Analisis Data

Metode analisis data kuantitatif merupakan suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karna jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif [30].

3. Hasil dan Pembahasan

Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
(Constant)		4,084
KECERDASAN SPIRITUAL		,225
KECERDASAN EMOSIONAL		,376

Berdasarkan tabel 4 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y=4,084+0,225X_1+0,376X_2+e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,084. Artinya adalah apabila kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional diasumsikan bernilai nol (0), Maka *Organizational Citizenship Behavior* tetap sebesar 4,084.
2. Nilai koefisien regresi 0,225 menyatakan bahwa jika kecerdasan spiritual mengalami peningkatan 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,225.

3. Nilai koefisien regresi 0,376 menyatakan bahwa jika kecerdasan emosional mengalami peningkatan 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,376.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X_1) *Kecerdasan Spiritual* (X_2) *Kecerdasan Emosional*, dan variabel (Y) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Muchlis [13]. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ yaitu sebesar 0,05 maka:
 H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara *Kecerdasan Spiritual* dan *Kecerdasan Emosional* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ yaitu sebesar 0,05 maka:
 H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *Kecerdasan Spiritual* dan *Kecerdasan emosional* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,618	,114
	KECERDASAN SPIRITUAL	3,702	,001
	KECERDASAN EMOSIONAL	2,813	,008

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Kecerdasan spiritual. Diketahui t hitung (3,702) > t tabel (2,026) dan Sig. (0,001) < α yaitu sebesar 0,05. Artinya kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM).
2. Kecerdasan emosional. Diketahui t hitung (2,813) > t tabel (2,026) dan Sig. (0,008) < α yaitu sebesar 0,05. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu pada penelitian ini (X_1) *Kecerdasan Spiritual* (X_2) *Kecerdasan Emosional* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Muchlis[13]. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ yaitu sebesar 0,05 maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *Kecerdasan Spritual* dan *Kecerdasan Emosional* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ yaitu sebesar 0,05 maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *Kecerdasan Spritual* dan *Kecerdasana Emosional* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		F	Sig.
1	Regression	26,277	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Dari tabel 6 diatas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 26,277 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F_{tabel} statistik sebesar 3,26. Dengan demikian diketahui F_{hitung} sebesar (26,277) > F_{tabel} (3,26) dengan signifikansi 0,000 < α yaitu sebesar 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu [13].

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,770 ^a	,593	,571

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,770. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat/tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57,1% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Sedangkan sisanya (42,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Semakin meningkatnya Spritual seorang karyawan maka OCB pada dirinya juga akan ikut meningkat. Karyawan yang memiliki spritual yang baik tidak akan terpancing emosi karna dapat menerima kritik dan menghargai orang lain [4].

Semakin tinggi spritualitas karyawan mereka cenderung memiliki prilaku diluar pekerjaan (OCB) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari hari sehingga mendukung Efektivitas organisasi [22].

Hal ini menjelaskan bahwa atasan harus mempersiapkan suasana yang tepat dan meningkatkan spritualitas ditempat kerja bila mana ingin melibatkan karyawan berperilaku OCB. Ketika karyawan melihat bahwa situasi yang tepat di tempat kerja akan berdampak pada spritualitas karyawan itu sendiri. Spritualitas menjadi hal yang sangat penting dan berperan positif ditempat kerja, seseorang yang memiliki kecerdasan spritual yang tinggi maka individu akan memiliki kesadaran diri yang tinggi pula, sehingga akan mempengaruhi OCB atau

perilaku sukarela dalam diri karyawan, dengan adanya spritualitas yang tinggi akan membantu karyawan memiliki tujuan hidup lebih terarah, menghargai perbedaan, mampu menjalin hubungan yang baik dan beretika dengan karyawan lain, dan menganggap semua pekerjaan yang dilakukan adalah ibadah.

Kesuksesan seseorang dalam bekerja bukan semata-mata didasarkan pada ketrampilan dan intelektualitas yang tinggi tetapi juga didasarkan oleh kecerdasan emosional. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Goleman yang mengatakan bahwa 80% kesuksesan hidup seseorang termasuk keberhasilan di dunia bisnis atau kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya [35]. Kecerdasan emosional dapat membantu seorang karyawan dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaannya selain itu dapat pula memotivasi karyawan melakukan kerja positif yang ekstra secara tulus dan membantu membangun relasi sosial. Kartz menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Perilaku tambahan diluar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering juga disebut sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian ada hubungan positif yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula OCB [35].

Hal ini menunjukkan karyawan yang mempunyai prilaku sosial yang tinggi seperti membantu karyawan lain mengerjakan tugasnya apabila karyawan tersebut berhalangan hadir, bekerja sama dengan karyawan lain untuk menciptakan keharmonisan pada lingkungan perusahaan, serta berusaha membangun citra yang baik untuk perusahaan cenderung mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerja, atasan, dan organisasi, serta ingin membantu rekan kerja dalam penyelesaian masalahnya dan organisasi dalam mencapai tujuan. Prilaku membantu rekan kerja terhadap penyelesaian masalah, dan bekerja keras terhadap organisasi akan menunjukkan prilaku OCB. perusahaan tidak akan berjalan dengan baik atau tidak akan dapat bertahan tanpa adanya anggota yang memiliki sifat OCB.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh secara Bersama-sama terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Subur Arum Makmur (PT.SAM). Artinya semakin maningkat kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada diri karyawan tersebut. Adapun besar pengaruhnya sebanyak 57,1% terhadap OCB sedangkan Sisanya (42,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Abudarne, Patricia, 2010, *Mangatrends 2010 : Bangkitnya kesadaran Kapitalisme*. Terjemahan Arfan Achyar. Jakarta: TransMedia.
- [2] Agustian, Ary Ginanjar, 2012, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- [3] Agustin, Y. N, 2013, *Gambaran Tingkat Spiritualitas Lansia di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Lanjut Usia (UPT PSLU) Magetan*.
- [4] Anik Herminingsih, 2012, *Spiritual dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior* Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Vol.3
- [5] Ariyadi, M.N, 2010, *Modul Penelitian Kepemimpinan Pemuda Indonesia*, Jakarta : Deputi Pengembangan Kepemimpinan Pemuda Kementrian Pemuda dan Olahraga.
- [6] Brahmana, Sunardi. S dan Herman Sofyandi, 2017, *Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour di Utama Bandung*: Universitas Widyatama.
- [7] Darodjat Achmad Tubagus, 2015, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, Bandung: PT Refika Aditama.
- [8] Darto, Mariman, 2014, *Peran OCB Dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris*. Jurnal Borneo Administrator. Kalimantan Timur.

- [9] Fauziah, 2015, Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Semester II Bimbingan Konseling UIN AR-RANIRY. UIN AR-RANIRY: Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol.01, No.01.
- [10] Gholami, S., Keykale, M., Tir, M., Ramandi, dkk, 2015, Investigating the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior among staff hospital. *European Journal of Biology and Medical Science Research*, 3(3), 54-63.
- [11] Goleman, D, 2012, *Working with Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K. Widodo. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- [12] Goleman, Daniel, 2015, *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional “Mengapa EI Lebih Penting dari IQ”*, Terjemahan oleh T Hermaya, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- [13] Gunawan, J.S., Solang, P.D, dan Kartika, E.W, 2013, *Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya*, *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, Vol. 2, No. 1.
- [14] Iskandar, 2012, *Psikologi Pendidikan : Sebuah Orientasi Baru*, Jakarta: Referense.
- [15] Khalkhali, Khazaci A, and Eslami N, 2011, *Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance of School Teachers in Wet of Mazandaran Province*, *World Applied Sciences Journal* 1.
- [16] Kurniawan, Albert, 2015, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. X Bandung*, *Jurnal Manajemen* Vol.15.
- [17] Lubis, Amira CR, dan Hafasnuddin, 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT. Lafarge Coment Indonesia (LCI) ceh Bear*, *Jurnal Manajemen*, Vol.4.
- [18] Mahendra, I. M. D. dan Surya, I. B. K, 2017, *Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB)*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, (9).
- [19] Mariman Darto, Djoko Setyadi, dkk, 2015, *The Effect of Transformational Leadership, Religioity Job Saticfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia*, *European Journal of Business and Management*, Vol 7
- [20] Muchlis, I, 2015, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batik Danar Hadi Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- [21] Nida, Umi Farhah, dkk, 2012, *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional dan Tingkat Kecerdasan Spiritual Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di STAIN Purwokerto)*, *Jurnal Pro Bisnis* Vol. 5.
- [22] Nur Izzah, Maulidina, 2017, *Pengaruh Emosional Quotient dan spiritual Quotient terhadap Prestasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Malang)*, Skripsi, UIN Maulanan Malik Ibrahim Malang.
- [23] P, Dwi Sunar. 2010, *Tes IQ, EQ, Dan SQ (Cara mudah mengenali dan memaknai kepribadian)*, Jogjakarta: Flash Books.
- [24] Podsakoff, N.P, Whiting, S.W, Podsakoff, P.M, and Blume, B.D, 2015, *Individual-and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors : A Meta Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141.
- [25] Quzwini, M, 2013, *Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Lapas Klas 1 Lowokwaru Malang*, *Jurnal Online Psikologi ;* Vol.01.
- [26] Runtuuwu J G, Oroh S, & Taroreh R, 2014, *Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Cafe Dan Resto Cabana Manado*. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1803-1813.

- [27] Saputra, I.C, 2013, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan di PT. Sumber Yalaamudra Muncar Banyuwangi, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- [28] Singh, R. Reecha., Amit Chauhan, Shangeeta Agrawal & Saurabba Kapoor. 2011, Impact of Organizational Climate On Job Saticfiction A Comparative Study, International Journal Of Computer Science And Management Studies.11 (2)
- [29] Sugiyono, 2012, Statistik Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- [30] Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- [31] Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- [32] Titisari, Purnamie. 2014, Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [33] Usman, Husaini, 2010, Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [34] Wirawan, 2013, Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [35] Wiwik Sumiyarsih, Endah Mujiasih, dkk, 2012, Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Universitas Diponegoro.
- [36] Yanti, dan Imelda, 2012, Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Provinsi Riau dan Sumatra Barat), Universitas Riau Pekanbaru.
- [37] Yapono Farid, dan Suharman, 2013, Konsep Diri, Kecerdasan Emosi, dan Efikasi Diri, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol.02.
- [38] Yapono, Farid & Suharnan, 2013, Konsep- Diri, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Diri, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol.02, No,03.