

***PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KECERDASAN
EMOSIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
(Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan)***

Naskah Publikasi

Ditulis untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Leo Bagus Sanyoto
N I M : 135501490
Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2019

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan)

Leo Bagus Sanyoto, Irfan Helmy
NIM. 135501490

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of perceptions of organizational support, emotional intelligence, and organizational justice on organizational citizenship behavior in the village apparatus in Pejagoan Subdistrict, both partially and simultaneously. This research is a survey research with 60 village respondents in Pejagoan District. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which has previously been tested for prerequisite analysis including normality, multicollinearity, and heterocedasticity.

After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) perceptions of organizational support have a significant effect on organizational citizenship behavior in the village apparatus; (2) emotional intelligence has a significant effect on organizational citizenship behavior in the village apparatus; (3) organizational justice has a significant effect on organizational citizenship behavior in the village apparatus; (4) perceptions of organizational support, emotional intelligence, and organizational justice have a significant effect on organizational citizenship behavior in the village apparatus in Pejagoan Subdistrict, with a joint influence of 49 percent, while the influence of other variables besides the three variables is 51 percent.

Keywords: organizational support, emotional intelligence, organizational justice, OCB

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 60 perangkat desa di Kecamatan Pejagoan. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa; (2) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa; (3) keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa; (4) persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, dengan pengaruh secara bersama-sama sebesar 49 persen, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 51 persen.

Kata kunci: dukungan organisasi, kecerdasan emosional, keadilan organisasi, OCB

PENDAHULUAN

Dalam ranah manajemen sumberdaya manusia, dikenal istilah *organizational citizenship behaviour*. Istilah *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi (Robbins dan Coulter, 2016: 170). Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya, karyawan seringkali dihadapkan pada keadaan dan kondisi yang tidak menyenangkan. Mereka harus senantiasa berhadapan dengan berbagai tugas yang sifatnya mendesak dan dituntut untuk segera diselesaikan. Mereka dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti yang ada pada perspektif bekerja atau bekerja hanya sesuai dengan tugas-tugas resminya saja (*intra-role*), tetapi mereka diharapkan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan dalam tugasnya (*extra-role*). Perilaku kerja *extra-role* tersebut sering disebut pula sebagai *organisasi citizenship behaviour*. Dengan demikian *organizational citizenship behaviour* merupakan suatu perilaku kerja yang bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in-role*) tapi juga bekerja yang tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (*beyond the job*). Dengan kata lain *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi kerja.

Kecamatan Pejagoan merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Kebumen yang wilayahnya meliputi 13 desa, yaitu: Logede, Kuwayuhan, Kedawung, Kebulusan, Pejagoan, Aditirta, Peniron,

Watulawang, Pengaringan, Prigi, Jemur, Kebagoran, dan Karangpoh. Dalam bidang pemerintahan, setiap pemerintahan desa di Kecamatan Pejagoan dipimpin oleh seorang kepala desa dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Perangkat desa terdiri dari sekretariat desa, pelaksana teknis, dan pelaksana kewilayahan. Jumlah perangkat desa di masing-masing pemerintahan desa wilayah Pejagoan berkisar 11-13 orang, yang secara keseluruhan saat ini berjumlah 152 orang.

Sebagai sumber daya manusia utama di pemerintahan desa, maka perangkat desa harus bekerja dengan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (misalnya pembuatan Kartu Tanda Penduduk, pembuatan Kartu Keluarga, surat keterangan pindah, surat pengantar SKCK, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan lahir, surat keterangan domisili, surat keterangan usaha), bahkan dalam bekerja dituntut untuk mempunyai sifat *extra-role*, dengan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan. Dengan kata lain, perilaku perangkat desa harus senantiasa mengacu pada *organisasi citizenship behaviour*. Namun demikian fenomena di lapangan ternyata belum sepenuhnya selaras dengan apa yang seharusnya dilakukan. Hasil pengamatan pendahuluan di beberapa kantor desa wilayah Kecamatan Pejagoan (Kantor Desa Pejagoan, Kantor Desa Logede, Kantor Desa Pengaringan), penulis menjumpai masih banyaknya perilaku kerja perangkat desa yang jauh dari nilai-nilai *organizational citizenship behaviour*, misalnya:

1. Kurangnya kesadaran sebagian perangkat desa untuk saling membantu dalam bekerja, mereka hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaannya sendiri

tanpa adanya keinginan untuk membantu rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan kerja.

2. Masih banyak perangkat desa yang sering datang terlambat serta tidak masuk bekerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
3. Masih banyak perangkat desa yang terlihat mencuri jam istirahat di saat jam bekerja.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa masyarakat, dapat diketahui masih banyaknya keluhan dari mereka terhadap berbagai pelayanan yang diterima ketika berhubungan dengan perangkat desa, misalnya:

1. Terkadang masyarakat yang sangat membutuhkan pelayanan harus menunggu lama, karena perangkat desa yang diberi tugas melayani belum datang dengan berbagai alasan yang tidak begitu jelas. Masyarakat seakan dipaksa untuk dapat bersabar karena tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ketidakdisiplinan yang dilakukan perangkat desa tersebut.
2. Guna memperoleh pelayanan sederhana saja masyarakat sering dihadapkan pada kesulitan, misalnya prosedur berbelit-belit. Aparat pemerintah desa kurang terpenggil untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki prosedur kerja.
3. Masyarakat banyak mengeluhkan para perangkat desa yang kurang pengertian terhadap kebutuhannya.

Kondisi-kondisi tersebut di atas mengindikasikan gambaran sementara dari perilaku kerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan yang kurang mempunyai sifat *extra-role*, dengan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan. Dengan kata lain nilai-nilai *organisasi citizenship behaviour* kurang dijalankan oleh para perangkat desa di wilayah tersebut. Hal ini dimungkinkan disebabkan adanya berbagai faktor yang

mempengaruhinya, misalnya persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi, yang menjadi variabel bebas penelitian ini. Berdasarkan kondisi empiris ini, penulis tertarik mengadakan penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Pejagoan.

LANDASAN TEORI *Pengertian dan Pengukuran Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational citizenship behaviour adalah perilaku kerja karyawan yang melebihi tugas formalnya, yang dapat memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi kerja (Robbins dan Coulter, 2016: 170).

Pengukuran *Organizational citizenship behaviour* seorang karyawan dapat diukur menggunakan lima dimensinya, yaitu:

1. *Altruism*, merupakan perilaku menolong orang lain secara sukarela di luar tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. *Civic virtue*, merupakan perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan kepedulian terhadap keberlangsungan hidup organisasi, misalnya menghadiri rapat-rapat organisasi.
3. *Conscientiousness*, merupakan perilaku sukarela yang melebihi persyaratan dasar atau minimum pekerjaan dalam mematuhi aturan kerja maupun kehadirannya dalam organisasi.
4. *Courtesy*, merupakan perilaku dimana karyawan bersikap sopan dan sesuai aturan, sehingga dapat mencegah timbulnya konflik interpersonal dalam organisasi.
5. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap organisasi sehingga seseorang akan berperilaku positif dan

menghindari keluhan ataupun isu-isu yang merusak (Mas'ud, 2015: 274-275).

Pengertian dan Pengukuran Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi kerja peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2014: 144)).

Persepsi dukungan organisasi seorang karyawan dapat diukur menggunakan 7 (tujuh) indikator dari Rhoades dan Eisenberger (2014: 145-146), yaitu:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.
2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
3. Organisasi memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
4. Organisasi memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
5. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
6. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
7. Organisasi merasa bangga terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Pengertian dan Pengukuran Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Dalam dunia kerja kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi

hubungan dengan orang lain secara positif, guna meningkatkan produktivitas kerja dan meraih keberhasilan (Mayer, 2013: 77).

Kecerdasan emosional seorang karyawan dapat diukur menggunakan lima kecakapan dasar dari Goleman (2014: 175-176) berikut ini.

1. *Self awareness*, merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.
2. *Self management*, merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
3. *Motivation*, merupakan kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati (*social awareness*), merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
5. *Relationship management*, merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Pengertian dan Pengukuran Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi kerja (Greenberg, 2014: 225).

Keadilan organisasi dapat diukur menggunakan 3 (tiga) dimensinya, yaitu: keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan prosedural (*procedural justice*), dan keadilan keadilan interaksional (*interactional justice*).

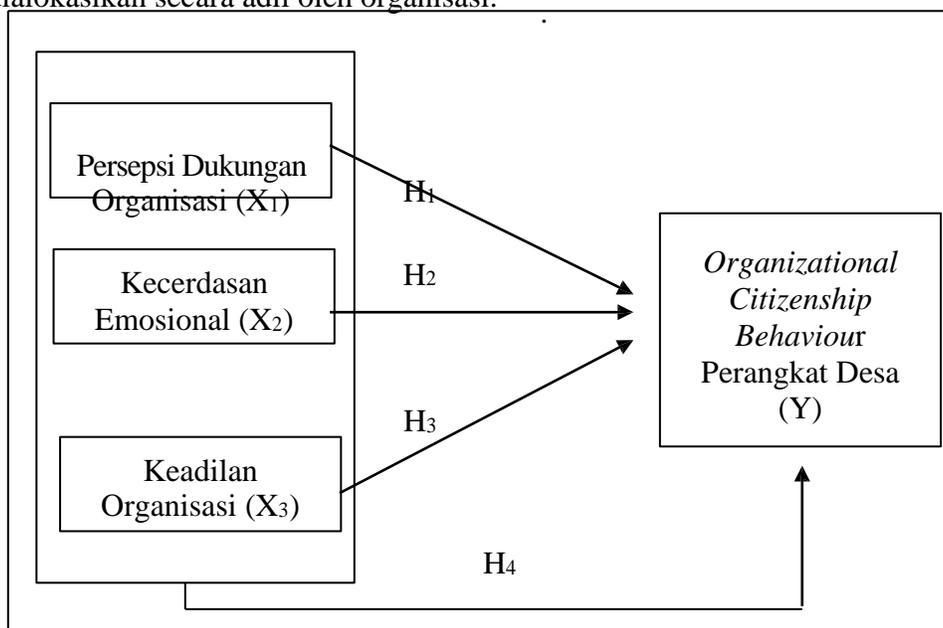
1. *Keadilan distributif*, merupakan persepsi mengenai sejauh mana imbalan dialokasikan secara adil oleh organisasi.

2. *Keadilan prosedural*, merupakan persepsi yang dipengaruhi oleh sejauh mana alokasi keputusan yang dirasakan karyawan telah dibuat sesuai dengan metode dan pedoman yang adil.

3. *Keadilan interaksional*, merupakan tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi (Mas'ud, 2015: 356-357).

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, dapat dibuat model empiris pada gambar berikut ini.



Gambar 1
Model Empiris

Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H (1): terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan.

H (2): terdapat pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Pejagoan.

H (3): terdapat pengaruh dari keadilan organisasi terhadap *organizational*

citizenship behaviour pada perangkat desa di Kecamatan Pejagoan.

H (4): secara simultan terdapat pengaruh dari persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Pejagoan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan objek penelitian pengaruh persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* di Kecamatan Pejagoan. Populasinya seluruh perangkat desa di Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen berjumlah 152 orang yang terdistribusi pada 13 desa, diambil 60 perangkat desa sebagai sampel menggunakan rumus Slovin dengan teknik sampling proporsional area random sampling.

Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala *Likert*, setiap butirnya memiliki 4 pilihan jawaban, yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “tidak

setuju”, dan “sangat tidak setuju. Untuk penskorangan, jawaban “sangat setuju” diberi skor 4, “setuju” skor 3, “tidak setuju” skor 2, dan “sangat tidak setuju” skor 1. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa empat kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Selanjutnya data-data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Karakteristik Responden

Mayoritas responden berusia 41 sampai dengan 50 tahun (33,33%), berjenis kelamin laki-laki (71,67%), berpendidikan SMA (73,33%), serta mempunyai masa kerja 11-20 tahun (28,33%).

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1

Hasil Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Mean	Standar Deviasi	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Jumlah Responden
1.	Dukungan Organisasi (X ₁)	20,20	2,448	15	24	60
2.	Kecerdasan emosional (X ₂)	12,07	3,668	6	20	60
3.	Keadilan organisasi (X ₃)	7,95	1,567	5	11	60
4.	OCB (Y)	13,48	3,306	9	20	60

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi (X₁) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 20,20 dengan simpangan baku (standar deviasi) 2,448, nilai minimum 15 dan nilai maksimum 24. Perolehan skor rata-rata

sebesar 20,20 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 28 (kuesioner berisi 7 item pertanyaan skala 4). Selanjutnya untuk variabel kecerdasan emosional (X₂) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 12,07 dengan simpangan baku (standar

deviasi) 3,668, nilai minimum 6 dan nilai maksimum 20. Perolehan skor rata-rata sebesar 12,07 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 20 (kuesioner berisi 5 item pertanyaan skala 4). Variabel keadilan organisasi (X_3) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 7,95 dengan simpangan baku (standar deviasi) 1,567, nilai minimum 5 dan nilai maksimum 11. Perolehan skor rata-rata sebesar 7,95 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 12 (kuesioner berisi 3 item pertanyaan skala 4). Variabel *organizational citizenship behaviour* (Y) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 13,48 dengan simpangan baku (standar deviasi) 3,306, nilai minimum 9 dan nilai maksimum 20. Perolehan skor rata-rata sebesar 13,48 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 20 (kuesioner berisi 5 item pertanyaan skala 4).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada grafik hasil uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Nilai *Tolerance* yang diperoleh yaitu **0,894** untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X_1), **0,932** untuk variabel kecerdasan emosional (X_2), dan **0,852** untuk variabel keadilan organisasi (X_3) semuanya **lebih besar dari 0,10**, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearita. Selanjutnya nilai *VIF* yang diperoleh yaitu **1,119** untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X_1), **1,073** untuk variabel kecerdasan emosional (X_2), dan **1,174** untuk variabel keadilan organisasi (X_3) semuanya kurang dari **10,00**, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.
3. Pada grafik hasil uji heterokedastisitas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda diperoleh ringkasan hasil seperti tampak pada Tabel 2 berikut ini..

Tabel 2
Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-5,944	2,940
	Dukungan Organisasi	0,478	0,136
	Kecerdasan Emosional	0,312	0,089
	Keadilan Organisasi	0,755	0,218

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perolehan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan

$$\text{regresi linear ganda: } Y = -5,944 + 0,478 X_1 + 0,312 X_2 + 0,755 X_3 + e$$

1. Nilai $a = -5,944$, apabila variabel dukungan organisasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan keadilan organisasi (X_3) dianggap nol, maka besarnya skor *organizational citizenship behaviour* perangkat desa Kecamatan Pejagoan masih minus yaitu $-5,944$.
2. Nilai $b_1 = 0,478$, apabila kecerdasan emosional (X_2) dan keadilan organisasi (X_3) tetap, maka kenaikan skor X_1 (persepsi dukungan organisasi) 1 satuan mengakibatkan skor *organizational citizenship behaviour* naik $0,478$.
3. Nilai $b_2 = 0,312$, berarti apabila variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) dan keadilan organisasi (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_2 (kecerdasan emosional) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor *organizational citizenship behaviour* naik sebesar $0,312$.
4. Nilai $b_3 = 0,755$, berarti apabila variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_3 (keadilan organisasi) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor *organizational citizenship behaviour* naik sebesar $0,755$.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa Kecamatan Pejagoan digunakan Uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji t seperti tampak pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji t

Coefficient					
No.	Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	Dukungan Organisasi (X_1)	3,507	2,000	0,001	Berpengaruh
2.	Kecerdasan emosional (X_2)	3,502	2,000	0,001	Berpengaruh
3.	Keadilan organisasi (X_3)	3,459	2,000	0,001	Berpengaruh

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai $t_1 = 3,507$ dengan signifikansi = $0,001$, $t_2 = 3,502$ dengan nilai signifikansi = $0,001$, $t_3 = 3,459$ dengan nilai signifikansi = $0,001$, dan nilai $t_{tabel} = 2,000$.

- a. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t_1) = $3,507$ untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($2,000$), begitu pula nilai signifikansinya ($0,001$) ternyata lebih kecil dibandingkan $0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 1 (H_1)

diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour* nya.

- b. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t_2) = $3,502$ untuk variabel kecerdasan emosional (X_2) ternyata lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($2,000$), begitu pula nilai

signifikansinya (0,001) ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 2 (H_2) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.

- c. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (t_1) = 3,459$ untuk variabel keadilan organisasi (X_3) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, begitu pula nilai significansinya (0,001) ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 3 (H_3) diterima, yang berarti secara sendiri-

sendiri keadilan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, artinya semakin tinggi keadilan organisasi dirasakan oleh perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.

2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan Kebumen, digunakan Uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji F seperti tampak pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji F

Anova ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,950	3	105,317	17,924	0,000 ^a
	Residual	329,033	56	5,876		
	Total	644,983	59			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel 4 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar **17,924** dengan signifikansi **0,000**. Perolehan nilai $F_{hitung} = 17,924$ ternyata lebih besar dibandingkan $F_{tabel} (2,78)$, maka hipotesis kerja 4 (H_4) diterima, yang berarti secara bersama-sama persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational*

citizenship behaviour perangkat desa di Kecamatan Pejagoan.

3. Koefisien Determinasi

Guna mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yang diteliti (persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi) secara keseluruhan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa Kecamatan Pejagoan, dilakukan dengan melihat perolehan koefisien determinasinya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil

koefisien determinasi seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Ringkasan Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

<u>Model Summary</u>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of The Estimate
1	0,700	0,490	0,463	2,424

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,490$, berarti variabel persepsi dukungan organisasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan keadilan organisasi (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 49 persen terhadap perubahan (naik turunnya) *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 51 persen.

Implikasi Manajerial

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} (t_1) = 3,507$ untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, begitu pula nilai signifikansinya (0,001) ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05, yang berarti hipotesis kerja 1 (H_1) diterima.

Ditemukannya pengaruh signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel *organizational citizenship behaviour* perangkat desa telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi perangkat desa. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan dapat diupayakan melalui peningkatan persepsi dukungan organisasi perangkat desa, dengan cara meningkatkan kepedulian terhadap kesejahteraan serta meningkatkan penghargaan terhadap kontribusi mereka. Selain itu juga memperhatikan keluhan kerja dan kepuasan kerja para perangkat desa serta meningkatkan perasaan empati dan dukungan kerjanya pada perangkat desa.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} (t_2) = 3,502$ untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, begitu pula nilai signifikansinya (0,001) ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05, yang berarti hipotesis kerja 2 (H_2) diterima..

Ditemukannya pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel *organizational citizenship behaviour* perangkat desa telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknyalah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah kecerdasan emosional perangkat desa. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan dapat diupayakan melalui peningkatan kecerdasan emosional perangkat desa, dengan cara meningkatkan penggunaan emosi para perangkat desa secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif, guna

meningkatkan produktivitas kerja dan meraih keberhasilan kerja.

Pengaruh Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, artinya semakin tinggi keadilan organisasi dirasakan perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} (t_1) = 3,459$ untuk variabel keadilan organisasi (X_3) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, begitu pula nilai signifikansinya (0,001) ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05, yang berarti hipotesis kerja 3 (H_3) diterima.

Ditemukannya pengaruh signifikan dari keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel keadilan organisasi dengan variabel *organizational citizenship behaviour* perangkat desa telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknyalah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah keadilan organisasi. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan dapat diupayakan melalui peningkatan keadilan organisasi yang dirasakan perangkat desa, baik berupa keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan prosedural (*procedural justice*), maupun

keadilan keadilan interaksional
(*interactional justice*).

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar **17,924** dengan signifikansi **0,000**. Perolehan nilai $F_{hitung} = 17,924$ ternyata lebih besar dibandingkan F_{tabel} (**2,78**), maka hipotesis kerja 4 (**H4**) diterima, yang berarti secara bersama-sama persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa Kecamatan Pejagoan. Hasil penelitian juga menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,490$, berarti variabel persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar **49** persen terhadap perubahan (naik turunnya) *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar **51** persen.

Ditemukannya pengaruh dari persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan baik secara parsial maupun simultan, menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel

persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan dapat diupayakan melalui peningkatan persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional perangkat desa, serta keadilan organisasi perangkat desa.

Selanjutnya dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar 49 persen dari variabel persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan, maka implikasi teoritiknya adalah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan masih dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti sebesar 51 persen. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah perlunya mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa Kecamatan Pejagoan, selain faktor persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi, misalnya kompetensi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja,

kepemimpinan kepala desa, atau lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Pejagoan Kebumen ($p=0,001$), artinya semakin baik persepsi perangkat desa terhadap dukungan organisasi yang diberikan kepadanya akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan Kebumen ($p=0,001$), artinya semakin tinggi kecerdasan emosional perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.
3. Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan Kebumen ($p=0,001$), artinya semakin tinggi keadilan yang diberikan organisasi kepada perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.
4. Persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Pejagoan ($p=0,000$), artinya semakin baik persepsi perangkat desa terhadap dukungan organisasi, semakin tinggi kecerdasan emosional perangkat desa, serta

semakin tinggi keadilan organisasi yang dirasakan perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan saran:

1. Pemerintahan Kecamatan Pejagoan disarankan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa melalui peningkatan dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi.
2. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa Kecamatan Pejagoan, selain faktor persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi, karena hasil penelitian menyatakan masih terdapat pengaruh variabel-variabel lain sebesar 51 persen yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa, misalnya kompetensi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala desa, atau lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghifari. (2011). *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2014). *Analisis Multivariat Aplikasi dengan Program SPSS*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2014). *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K. Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2014). *Behavior in organizations*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Mas'ud, F. (2015). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mayer, J. D., Ciarrochi, J. & Forgas, J. P. (2013). *Emotional Intelligence in everyday life: A scientific inquiry*. London: National Gallery.
- Mondy, R. W. & Noe Robert M. (2016). *Human Resource Management (Terjemahan Sudarmanto)*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2014). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 825-836.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Robbins, S.P. dan M. Coulter. (2016) *Manajemen, (terj.) T. Hermaya dan Harry Slamet*. Jakarta: Indeks.
- Santoso. (2014). *Latihan SPSS Statitik Parametrik*. Jakarta: Alex Media Komputindo Gramedia.
- Setiawan, N. (2016). *Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah konsep dan Aplikasinya*. Diambil dari <http://www.academia.edu>. diakses tanggal 1 Maret 2019.
- Subyantoro, A. dan FX. Suwanto. (2016). *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2015). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah..