

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, AFFECTIVE COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CHAKRA NAGA FURNITURE JEPARA

Vivi Noviyanti, Endang Sulistiyani, Azizah*
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of emotional intelligence, affective commitment, and organizational citizenship behavior (OCB) on the employee performance at Chakra Naga Furniture Jepara. This study used a sample of saturated, whereby the entire study population was selected into the sample as many as 50 employees. The data analysis technique used in this study linear analysis techniques with the help of Software Package for Social Science (SPSS) for Windows. It is showed that emotional intelligence, affective commitment, and organizational citizenship behavior (OCB) positive and significant impact on performance. This study shows that the employees that have high intelligence would be optimal in demonstrating their performance. Employees who have a high affective commitment to the organization where his performance will likely increase. This situation is also coupled with employees's organizational citizenship behavior (OCB) which is high to where he works as well as the other employees will demonstrate improved their performance and attitude that they are likely more sociable, friendly, and more able to accept a job without much complain and denial.

Keywords: *affective commitment, emotional intelligence, organizational citizenship behavior*

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN AFEKTIF DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHAKRA NAGA FURNITURE JEPARA

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komitmen afektif dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis linier berganda dengan bantuan Software Package for Social Science (SPSS) for Windows. Hasil dari penelitian menunjukkan kecerdasan emosional, komitmen afektif, dan organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan karyawan yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih optimal dalam menunjukkan kinerja mereka. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap tempat ia berkerja akan menunjukkan kinerja yang mengalami peningkatan. Keadaan ini juga dibarengi dengan sikap karyawan yang memiliki organizational citizenship behavior (OCB) yang tinggi terhadap tempat ia berkerja maupun pada karyawan lainnya akan menunjukkan kinerja yang meningkat serta sikap yang lebih mudah bergaul, ramah, dan lebih dapat menerima pekerjaan yang ia dapatkan tanpa banyak mengeluh dan membantah.

Kata kunci: kecerdasan emosional, komitmen afektif, organizational citizenship behavior

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Keberhasilan perusahaan bisa

dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawan, fakta tersebut menuntut karyawan untuk selalu menampilkan output optimal, dimana baik-buruknya kinerja karyawan akan mempengaruhi pendapatan perusahaan secara menyeluruh. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, karyawan menjadi tolak ukur atas pencapaian kinerja karyawan. Namun, ketika dilakukan pengamatan dalam PT Chakra Naga Furniture terdapat beberapa masalah yang ditemukan pada kinerja karyawan diantaranya yaitu tingginya tingkat turn over pada staff karyawan serta kurangnya komitmen, integritas, semangat, kreativitas dan konsistensi dari para staff karyawan PT Chakra Naga Furniture. Pada Gambar 1, merupakan Grafik Tingkat Turn Over PT Chakra Naga Furniture Periode 2017-2018.

Gambar 1 Grafik Tingkat Turn Over PT Chakra Naga Furniture Periode 2017-2018



Sumber : Data Sekunder Perusahaan, 2018

Pada Gambar 1 menunjukkan tingkat turn over dengan periode semester tahun 2017-2018 dihitung dengan rumus LSP naik secara signifikan. Rata-rata terdapat 2 karyawan per bulan yang mengundurkan diri. Kondisi ini sangat mengganggu kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan perusahaan. Seorang karyawan yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Meyer (2000) dalam Fitriastuti (2013:105), kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama

pentingnya dengan kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya (Wong dkk., 2005) dalam Fitriastuti (2013). Variabel lain yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Dalam prakteknya, komitmen organisasi yang paling sesuai dengan kondisi karyawan di PT Chakra Naga Furniture adalah komitmen afektif, yang mengacu pada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan. Karyawan yang memiliki keterkaitan emosional dengan perusahaan akan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga mampu meningkatkan efektifitas dan produktifitas perusahaan.

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku ekstra-role. Perilaku ekstra-role sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010) dalam Fitriastuti (2013). Perilaku ekstra-role dalam sebuah organisasi dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (volunteer) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

Kecerdasan emosional, komitmen afektif dan Organizational Citizenship Behavior merupakan beberapa variabel yang selanjutnya diteliti bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kondisi di perusahaan yang akan menjadi objek penelitian menjadi acuan dalam menentukan variabel- variabel tersebut. PT Chakra Naga

Furniture merupakan salah satu perusahaan penghasil produk furniture di Jepara, Jawa Tengah. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2001 dan memiliki pangsa pasar internasional. Sejak tahun 2001, PT Chakra Naga Furniture mengeksport produknya ke berbagai belahan dunia, seperti Dubai, China, Perancis, Inggris, Amerika. PT Chakra Naga Furniture juga memiliki anak cabang perusahaan di Singapura dengan nama Villa Francaise. Produk furniture yang dihasilkan murni dilakukan sendiri oleh manajemen dimulai dari desain produk, pemilihan bahan baku, proses produksi hingga finishing. Dengan kualitas yang premium, PT Chakra Naga Furniture terus gencar memasarkan produknya dengan cara mengikuti exhibition di dalam negeri maupun di luar negeri. Jenis produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini sangat beragam, diantaranya adalah indoor furniture (sofa, dinning table, dinning chair, bed, dan lain-lain).

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2007) dalam Sukmawati (2014:18), kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam hal menyadari emosi yang sedang terjadi dalam diri, mengendalikan emosi yang ada, memotivasi diri dalam menghadapi emosi, memiliki empati terhadap orang lain dan kemampuan berhubungan dengan orang lain. Adapun dimensi kecerdasan emosional menurut Goleman (2007) dalam Sukmawati & Gani (2014) antara lain :

1. Self awareness, adalah kemampuan untuk mengenal emosi atau sadar atas apa yang dirasakan
2. Self regulation, adalah kemampuan mengelola emosi dan dorongan yang ada dalam dirinya
3. Self motivation, adalah kemampuan bertahan dalam menghadapi kegagalan serta memiliki komitmen yang tinggi
4. Empaty, adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain

5. Social skill, adalah kemampuan berinteraksi dengan orang lain dan menuntun emosi orang lain.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah “ikatan psikologis di mana seseorang memilih untuk berdedikasi dan bertanggung jawab untuk organisasi” (McShane, 2018). Komitmen afektif menempati posisi penting karena menangkap makna fundamental komitmen, yang merupakan keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi dan itu menanamkan hubungan paling konstan dalam jaringan nomologinya (Cohen, 2003) dalam Lochan (2015). Dalam penelitian yang dilakukan McLean dkk. (2015), terdapat 2 dimensi komitmen afektif, yaitu: 1) Keterikatan emosional 2) Keterlibatan dengan organisasi

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari persyaratan kerja formal sebagai pegawai, namun meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Sedangkan menurut McShane (2018:17) yaitu Organizational Citizenship Behavior merupakan berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung organisasi sosial dan konteks psikologi. Adapun dimensi Organizational Citizenship Behavior menurut Organ dkk. (2006) dalam Nisrina (2016) adalah :

1. Altruism, merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
2. Conscientiousness, adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

3. Sportsmanship, adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.
4. Courtesy, adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal.
5. Civic virtue, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2016:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun Indikator kinerja menurut Hasibuan (2016) yaitu :

1. Kedisiplinan Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
2. Kerjasama Penilai menilai ketersediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. Kepribadian Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik.
4. Tanggung Jawab Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku lain.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chakra Naga Furniture Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chakra Naga Furniture Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chakra Naga Furniture Jepara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif, dan Organizational Citizenship Behavior secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chakra Naga Furniture Jepara.

Kontribusi Hasil Penelitian

Adapun kontribusi yang diharapkan:

1. Untuk Penulis
Penulis dapat mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chakra Naga Furniture.
2. Untuk Perusahaan
Menjadi informasi tambahan, referensi, dan bahan evaluasi PT Chakra Naga Furniture dalam kesadaran meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif, dan Organizational Citizenship Behavior.
3. Untuk Politeknik Negeri Semarang
Menjadi salah satu referensi di perpustakaan yang bermanfaat bagi mahasiswa, terutama mahasiswa semester akhir Jurusan Administrasi Bisnis.

Metode

Variabel independen (X) yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Komitmen Afektif (X2), Organizational Citizenship Behavior (X3). Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Sample pada penelitian ini berjumlah 50 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut: $Y = A + X_1 + X_2 + X_3$
Keterangan: A = Konstanta (nilai Y bila X=0)
B = Angka arah atau koefisien regresi Y = Kinerja Karyawan (Variabel dependen) X1 = Kecerdasan Emosional (variabel independen) X2 = Komitmen Afektif (variabel independen) X3 = Organizational Citizenship Behavior (variabel independen)

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Setiap item pernyataan kuesioner memiliki r hitung > r tabel (0,2787.), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan mempunya nilai Cronbach Alpha () lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Model	Statistik Kolinearitas	
	Toleransi	VIF
(Konstanta)		
Kecerdasan Emosional	.555	1.801
Komitmen Afektif	.356	2.812
Organizational Citizenship Behavior	.322	3.108

Sumber: Data yang Diolah, 2018

Dari Tabel 1 dapat diketahui variabel bebas mempunyai Tolerance > 0.01 dan nilai VIF < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji Heterokedastisitas

Model	t	Sig.
(Konstan)	1.667	.102
Kecerdasan Emosional	-1.053	.298
Komitmen Afektif	.853	.398
Organizational Citizenship Behavior	-.620	.538

Sumber: Data yang Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas disajikan pada Tabel 3

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov test	
	Nilai Sisa Tidak Standar
N	50
Kolmogorov-Sminorv Z	.68
Asymp. Sign. (2-tailed)	.729

Sumber: Data yang Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi diatas taraf signifikansi (0,05) yaitu 0,729, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1.334 + 0,151X_1 + 0,184X_2 + 0,130X_3$$

Berdasarkan hasil pengamatan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 1.334 menyatakan bahwa apabila variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Komitmen Afektif (X2) dan Organizational Citizenship Behavior sama dengan nol, maka variabel Y (kinerja karyawan) adalah 1,334. Dengan kata lain jika variabel bebas kecerdasan emosional, komitmen afektif, dan organizational

citizenship behavior konstan atau tidak ada perubahan berarti kinerja karyawan sebesar konstanta.

- b. Koefisien regresi variabel X1 (Kecerdasan Emosional) = 0,151. Menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara dengan koefisien regresi sebesar 0,151.
- c. Koefisien regresi variabel X2 (Komitmen Afektif) = 0,184. Menunjukkan variabel Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara dengan koefisien regresi sebesar 0,184.
- d. Koefisien regresi variabel X3 (Organizational Citizenship Behavior) = 0,130.

Menunjukkan variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara dengan koefisien regresi sebesar 0,130.

Uji Hipotesis
Uji t
Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji t

Variabel	Sig.	t
Kecerdasan Emosional	.001	3.647
Komitmen Afektif	.033	2.192
Organizational Citizenship Behavior	.025	2.317

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

- 1) Nilai t hitung Kecerdasan Emosional sebesar 3,647 dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti t hitung > t table (3,647 > 2.01063) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Nilai t hitung Komitmen Afektif sebesar 2,192 dengan nilai signifikansi 0,033, yang berarti t hitung > t table (2.192>2.01063) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Nilai t hitung Organizational Citizenship Behavior sebesar 2,317 dengan nilai signifikansi 0,025 yang berarti t hitung > t table (2.317 >2.01063) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan/ Uji F
Hasil uji simultan atau uji F, disajikan pada Tabel 5

Tabel 5 Uji F

ANOVA*						
Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata kuadrat	F	Sign.	
1	Regresi	316.395	3	105.465	41.936	.000*
	Nilai Sisa	115.685	46	2.515		
	Total	432.080	49			

Sumber: Data yang Diolah, 2018

F Hitung sebesar 41.936 dengan tingkat signifikansi (,000), karena nilai F Hitung > F table (41.936> 2,81) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional, komitmen afektif dan organizational citizenship behavior secara

simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi
Hasil analisis data untuk koefisien determinasi, disajikan pada Tabel 6

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat yang disesuaikan
1	.856*	.732	.715

Sumber: Data yang Diolah, 2018

Adjusted R Square adalah 0.732 atau 73,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu variabel independen (X) yaitu kecerdasan emosional (X1), Komitmen afektif (X2), dan organizational citizenship behavior(X3) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 73,2% sedangkan sisanya 100% - 73,2% = 26,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentang analisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji T dan Uji F ditunjukkan bahwa semua variabel independen (Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif, dan Organizational Citizenship Behavior) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
2. Variabel Komitmen Afektif merupakan variabel yang terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan jawaban responden, skor tertinggi terletak pada indikator keterampilan sosial, sedangkan skor terendah terletak pada indikator kesadaran diri.
3. Variabel Kecerdasan Emosional merupakan variabel dominan kedua dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan jawaban responden, skor tertinggi terletak

pada indikator keterlibatan dengan organisasi, sedangkan skor terendah terletak pada indikator keterlibatan dengan organisasi pula.

4. Variabel Organizational Citizenship Behavior merupakan variabel dominan ketiga dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan jawaban responden, skor tertinggi terletak pada indikator Civic Virtue (Kebaikan Bersosial), sedangkan skor terendah terletak pada indikator Conscientiousness (Ketelitian).

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan baik kepada perusahaan maupun kepada penelitian selanjutnya, antara lain:

a. Saran Bagi PT Chakra Naga Furniture

1. Mengacu pada hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini, variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen afektif. Dari jawaban responden, indikator terendah dari variabel ini yaitu keterlibatan dengan organisasi dengan pernyataan "Saya tidak merasakan emosional yang melekat pada PT Chakra Naga Furniture". Maka perusahaan hendaknya menumbuhkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan sehingga membuat karyawan lebih merasa dianggap sebagai bagian dari perusahaan. Misalnya dengan membuat acara family gathering, team building, memberikan reward terhadap karyawan berprestasi, dan lain-lain. Diharapkan karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan dan kinerja karyawan akan meningkat.

2. Mengacu pada hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini, variabel kedua yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Dari jawaban responden, indikator terendah dalam variabel ini yaitu kesadaran diri dengan pernyataan "Saya sadar akan kekuatan dan kelemahan pada diri sendiri". Maka karyawan diharapkan selalu berpikir positif, mampu mengendalikan diri terhadap situasi yang tidak menyenangkan, dan meningkatkan keterampilan sosialnya. Misalnya yaitu perusahaan mengadakan tes kepribadian secara berkala. Diharapkan karyawan sadar mengenai diri nya sendiri dan kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Mengacu pada hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini, variabel ketiga yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Organizational Citizenship Behavior. Dari jawaban responden, indikator terendah dalam variabel ini yaitu Conscientiousness (Ketelitian) dengan pernyataan "Saya tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai". Maka perusahaan diharapkan membuat sanksi tegas agar karyawan dapat tiba lebih awal dari jadwal yang ditentukan dan memberikan apresiasi setiap bulan kepada karyawan yang selalu datang lebih awal. Diharapkan karyawan akan datang lebih awal dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

b. Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya menguji sebagian variabel anteseden kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan memiliki banyak variabel anteseden lain seperti beban kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan lain-lain. Diharapkan pada penelitian mendatang dapat menggunakan variabel-variabel anteseden kinerja lain yang belum diujikan dalam

penelitian ini dengan cara mencari dan memahami penelitian sebelumnya dan membaca buku yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan variabel-variabel lainnya untuk menjadi rujukan. Kemudian dalam penelitian ini, variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 73,2 %, sedangkan 26,8 % dipengaruhi oleh faktor lain, diharapkan agenda penelitian mendatang dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur, diharapkan agenda penelitian mendatang dapat menggunakan obyek perusahaan lain seperti perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perhotelan, penyedia jasa transportasi, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Agustian, Ary Ginanjar. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Arga
- Asih, Puteri Retno. 2017. *The Influence of Perceived Organizational Support and Achievement Motivation Toward Employee Performance in Spinning Division at PT. Apac Inti Corpora*. Skripsi. Politeknik Negeri Semarang
- Colquitt, Lepine & Wesson. 2015. *Organizational Behavior Fourth Edition*. McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121.
- Cooper, Dinald R. & Pamela S. Schindler. 2014. *Business Reaseacrh Methods Twelfth Edition*. New York: The McGraw- Hill Companies.
- Damaryanthi, Inten & Kartika Dewi. 2016. Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pegawai FEB. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016:790-820. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/15685>
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management Fifteenth Edition*. England: Pearson Education Ltd.

- Devonish, D. 2016. Emotional intelligence and job performance: The role of psychological well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(4), 428-442. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2016-0031>
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.4, No.2, 2013 pp:103-114. <http://journal.unnes.ac.id/nju/indez.php/jdm>
- Foot, Caroline & Andrew Jenkins. 2017. *Introducing Human Resource Management Seventh Edition*. England: Pearson Education Ltd.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kimbal, Frenelly. dkk. 2015. Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Emba* Vol.3 No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/9285/8864>
- Konopaske, Ivancevich & Michael T. Matteson. 2018. *Organizational Behavior & Management Eleventh Edition*. McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121.
- Kusumajati, Dian Anggraini. 2014. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora* Vol. 5 No. 1. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Sisdakarya
- Mc Lean, Gary. N. 2015. Self-rated and peer-rated organizational citizenship behavior, affective commitment, and intention to leave in a Malaysian context. *Personal Review* Vol. 45, No. 3. <https://search.proquest.com/docview/1775185246?accountid=40625>
- McShane, Von Glinow. 2018. *Organizational Behavior Eighth Edition*. McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121
- Murty, Windy Aprilia. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* Vol. 2 No. 2. DOI: 10.14414/tiar.v2i02.97
- Nisrina, Hana. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan paa PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Emas Semarang. Skripsi. Politeknik Negeri Semarang
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. Turn Over Karyawan "Kajian Literatur. PH Mohevement Publications.
- Sawitri, Dyah,S.E., M.M., dkk. (2016). The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) On Employees' Performance. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 9(2), 24-45. <https://search.proquest.com/docview/1826445093?accountid=40625>
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Son Ltd.
- Sharma, Jyoti. 2015. Factors influencing job performance of nursing staff, Meiating role of Affective Commitment. *Personal Review* Vol. 45, No.4. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Sugiyono, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Afipuddien. 2015. Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia. *Jurnah Ilmiah Manajemen & Bisnis Univ. Mercu Buana*
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, Gani Nurjaya. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. No.3*
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Van Gelderen, B. R., & Bik, L. W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *An International Journal of Police Strategies & Management Vol. 39 No. 1*, 2016. <https://doi.org/10.1108/13639510610711637>
- Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0. Yogyakarta: UPP STI YKPN