



Ranah Research
Journal of Multidisciplinary Research and Development

E-ISSN: 2655-0865

082170743613 ranahresearch@gmail.com <https://jurnal.ranahresearch.com>

DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari Status Kepegawaian di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya

Zulfiani Rahmatika Suwandi¹, Aldinel fikri²

¹ Universitas Indonesia Membangun, Indonesia, zulfianisr@student.inaba.ac.id

² Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia, aldinelfikri@inaba.ac.id

Corresponding Author: zulfianisr@student.inaba.ac.id¹

Abstract: *This study aims to examine the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior (OCB) based on employment status at the Sindang Jaya Community Health Center (Puskesmas). The research employed a quantitative approach with samples consisting of civil servant employees (PNS) and contract employees. The results indicate a positive relationship between emotional intelligence and OCB overall. However, this relationship is significant only among contract employees, while no significant relationship was found among civil servant employees. Furthermore, there was no significant difference in the relationship between emotional intelligence and OCB between civil servant and contract employees. These findings suggest that employment status influences the dynamics of the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior within the Sindang Jaya Puskesmas environment.*

Keyword: *Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Employment Status*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) berdasarkan status kepegawaian di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel pegawai PNS dan pegawai kontrak. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan OCB secara keseluruhan. Namun, hubungan tersebut hanya signifikan pada pegawai kontrak, sementara pada pegawai PNS tidak ditemukan hubungan yang signifikan. Selain itu, tidak terdapat perbedaan signifikan dalam hubungan kecerdasan emosional dan OCB antara pegawai PNS dan pegawai kontrak. Temuan ini mengindikasikan bahwa status kepegawaian memengaruhi dinamika hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku kewargaan organisasi di lingkungan Puskesmas Sindang Jaya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Status Kepegawaian

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan dasar di Indonesia yang berperan sebagai unit pelaksana teknis daerah (UPTD) di tingkat kabupaten atau kota, dengan tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan upaya pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas menyediakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan, mencakup pelayanan individual (private goods) dan masyarakat (public goods). Sebagai organisasi yang bersifat fungsional, Puskesmas menjalankan berbagai upaya promotif dan preventif guna mewujudkan tingkat kesehatan masyarakat yang optimal. Upaya-upaya ini difokuskan pada pelayanan kesehatan yang menjangkau masyarakat secara luas. Puskesmas sendiri berada di bawah kepemimpinan seorang kepala, dengan pengawasan langsung dari Dinas Kesehatan di tingkat kabupaten atau kota (Luthfia & Alkhajar, 2019).

Standar Pelayanan Minimal (SPM) merupakan tolok ukur kinerja pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh daerah/kabupaten. SPM adalah ketentuan dan mutu pelayanan dasar minimal sebagai urusan pemerintah untuk memenuhi hak setiap warga negara (Kemenkes, 2019). Sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pemerintah untuk memenuhi setiap SPM yang berlaku, diharapkan target dapat mencapai 100% untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama menjadi unit terdepan dalam upaya pencapaian target-target SPM (Kemenkes, 2019).

Kerja sama tim merupakan aspek penting yang perlu dibangun di antara para pegawai, mengingat setiap organisasi memiliki tujuan yang sama untuk dicapai (Akbar, 2022). Ketika kerja sama tim terjalin dengan baik, setiap anggota akan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya dan saling mendukung, termasuk saling mengingatkan apabila muncul permasalahan dalam kelompok (Dira et al., 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang melibatkan keterampilan yang saling melengkapi, disertai dengan komitmen bersama untuk mewujudkan misi yang telah disepakati guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam sebuah tim, semangat untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas sangatlah penting. Ketika ada anggota yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya atau kurang ahli di bidang tertentu, namun mendapatkan dukungan dari rekan tim lainnya, hal tersebut dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas kinerja tim secara keseluruhan (Ekanesia, 2022). Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, sama-sama menyelesaikan tugas, saling melengkapi kekurangan antar tim. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kualitas pelayanan sangat berkaitan dengan konteks kerja sama dan kemampuan altruism yang terjalin antar pegawai. Terkait dengan hal tersebut, dalam ilmu psikologi, perilaku saling membantu dan bekerja sama dalam suatu organisasi dikenal sebagai perilaku kewargaan atau yang lebih populer disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Menurut Podsakoff (dalam Bustomi et al., 2020), OCB adalah perilaku karyawan yang melampaui tanggung jawab formalnya, namun memberikan dampak positif karena dapat mendukung efektivitas organisasi. Senada dengan itu, Lamidi (dalam Putra & Adnyani, 2021) menyatakan bahwa OCB tidak hanya berdampak positif bagi individu pegawai, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap organisasi di luar kewajiban formal yang ditetapkan. Perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja secara individual. OCB memungkinkan pegawai untuk bekerja melampaui ekspektasi organisasi, seperti kesiapan menerima tugas tambahan, mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku, serta menunjukkan kepedulian melalui bantuan terhadap rekan kerja. Pegawai yang memiliki hubungan kerja yang erat dan saling mendukung akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja kolektif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berikut empat jenis perilaku kewarganegaraan yang diidentifikasi oleh Podsakoff et al. (1990) yang dimasukkan dalam penelitian ini. Pertama, Helping behavior, terdiri dari *altruism*

dan *courtesy*. *Altruism* merupakan perilaku membantu orang secara sukarela, serta menggantikan tugas sementara rekan kerja yang sedang istirahat atau tidak masuk kerja, membantu orang lain yang pekerjaannya kebanyakan (*overload*). *Courtesy* merupakan bentuk perilaku yang mencerminkan penghargaan terhadap hak-hak orang lain dan bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik antar rekan kerja. Kedua, *Conscientiousness*, ditunjukkan melalui tindakan pegawai yang melampaui harapan organisasi, seperti menjalankan tugas secara sukarela yang bukan merupakan kewajiban formal, termasuk dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, serta pengelolaan waktu istirahat. Ketiga, *Sportsmanship* adalah sikap menerima kondisi kerja yang kurang ideal tanpa mengeluh atau mengajukan keberatan, serta tidak memperbesar masalah yang ada di lingkungan kerja. Keempat, *Civic virtue* mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi dengan menunjukkan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan, seperti menghadiri rapat, memberikan masukan, serta turut serta dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil preliminary study yang dilakukan peneliti di Puskesmas Sindang Jaya, dengan sampel sebanyak empat (4) orang menggunakan metode wawancara dengan pendekatan teori Podsakoff (1990) terhadap OCB. Dapat diketahui bahwa rata-rata responden mengaku dirinya sering terlibat dalam *extra-role behavior*, seperti membantu tugas pegawai lain secara sukarela, membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi terhadap pegawai lain, tetap mengikuti aturan kerja yang ada meskipun tidak ada yang mengawasi, tidak mengeluh dengan situasi yang sedang dihadapi, serta selalu berusaha menghadiri pertemuan meskipun tidak wajib jika tugas utama sudah terselesaikan. Hal ini menandakan bahwa pegawai Puskesmas Sindang Jaya terlibat dalam *extra-role behavior* yang merupakan bagian dari salah satu OCB.

Melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB dari sudut pandang status kepegawaian menjadi penting, seperti karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau kontrak dapat memengaruhi motivasi dan komitmen seseorang terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada perilaku OCB. Karyawan PNS mungkin lebih termotivasi untuk menunjukkan OCB karena merasa memiliki hubungan jangka panjang dengan organisasi, sementara karyawan kontrak sering kali menghadapi tekanan untuk membuktikan diri agar dapat memperoleh kontrak lanjutan atau promosi. Dalam konteks ini, kecerdasan emosional berperan sebagai faktor kunci yang dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mengelola emosi, menavigasi hubungan interpersonal, dan tetap berkontribusi secara positif, terlepas dari perbedaan status kepegawaian. Dengan memahami perbedaan motivasi dan tantangan berdasarkan status kepegawaian, hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB dapat dianalisis lebih komprehensif, sehingga dapat memberikan wawasan untuk mengembangkan strategi manajemen yang mendukung perilaku OCB di semua kelompok karyawan (Julindrastuti, 2022).

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) terbukti signifikan, meskipun hubungan ini dapat dipengaruhi oleh status kepegawaian. Kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, memiliki hubungan yang erat dengan OCB. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik, menunjukkan empati, serta merespons situasi kerja dengan cara yang positif. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku sukarela yang mendukung lingkungan kerja, seperti membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja yang kondusif, dan mematuhi norma organisasi, yang merupakan ciri dari OCB.

Penelitian yang dilakukan Sumiyasih (2021) di Rumah Sakit Gunung Jati Cirebon menunjukkan bahwa 14,9% variasi OCB dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, di mana karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih proaktif dalam membantu rekan kerja dan mendukung tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menyesuaikan diri dengan dinamika tim dan menunjukkan perilaku OCB, seperti sukarela mengambil tugas tambahan. Meskipun data spesifik tentang

interaksi antara status kepegawaian, kecerdasan emosional, dan OCB tidak selalu tersedia, pola teoretis dapat diidentifikasi. Pegawai tetap umumnya memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang dapat memperkuat dampak kecerdasan emosional terhadap OCB. Sebaliknya, pegawai kontrak mungkin kurang menunjukkan OCB meskipun memiliki kecerdasan emosional tinggi karena ketidakpastian status kerja mereka.

Namun, penelitian di CV. Aneka Ilmu Semarang yang dilakukan oleh Situmorang (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tetap berkontribusi 55,9% terhadap OCB, menandakan relevansinya terlepas dari status kepegawaian. Untuk meningkatkan OCB, organisasi dapat menerapkan pelatihan kecerdasan emosional untuk semua karyawan, terutama yang berstatus kontrak, serta memperkuat komitmen organisasi melalui program pengembangan karir. Selain itu, penyesuaian sistem reward untuk mengakui perilaku OCB juga penting, terutama bagi pegawai kontrak yang mungkin kurang termotivasi secara intrinsik. Namun, keterbatasan dalam penelitian saat ini menunjukkan perlunya studi lanjutan untuk mengeksplorasi apakah status kepegawaian berpengaruh atau hanya berfungsi sebagai variabel pendamping dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB.

Kecerdasan emosional berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kemampuan individu untuk mengelola emosi, menavigasi hubungan interpersonal, dan tetap berkontribusi secara positif di tempat kerja, terlepas dari perbedaan status kepegawaian. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB yang konsisten karena mereka mampu menjaga keseimbangan emosi pribadi dan memahami kebutuhan orang lain. Oleh karena itu, organisasi dapat memanfaatkan temuan ini dengan merancang program pelatihan kecerdasan emosional untuk semua karyawan guna meningkatkan OCB secara keseluruhan. Dengan memahami perbedaan motivasi dan tantangan berdasarkan status kepegawaian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif melalui pengembangan kecerdasan emosional di antara karyawannya (Nuradina, Fikri, dan Harding, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bersifat sistematis dan bertujuan untuk menguji hipotesis secara objektif melalui analisis hubungan antar variabel yang dapat diukur secara numerik (Prinska, 2022). Dalam studi ini, terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu kecerdasan emosional dan status kepegawaian sebagai variabel independen, serta organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel dependen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perilaku organisasi sukarela yang ditampilkan oleh pegawai. Peneliti akan mengkaji mengenai hubungan antara tingkat OCB pada kelompok pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi dan rendah yang ditinjau berdasarkan instrumen pengukuran organizational citizenship behavior scales dan EQ-i scales. Secara teknis, aspek organizational citizenship behavior scales meliputi altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue. Sedangkan EQ-i scales meliputi intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management, general mood. Aspek pengukuran tersebut akan dianalisis secara deskriptif, seluruh prosedur analisis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Ver. 20.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden atau pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bersifat empiris di lapangan (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data ini dilakukan secara langsung oleh peneliti untuk memastikan keakuratan dan relevansi informasi yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner daring dengan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan kecerdasan emosional dan organizational citizenship

behavior, yang disebarkan kepada responden, yaitu pegawai di pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) Sindang Jaya.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan pendekatan sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh merupakan metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih ketika jumlah populasi relatif kecil atau memiliki karakteristik yang homogen, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara menyeluruh dari seluruh populasi tanpa perlu melakukan proses seleksi. Dengan menggunakan total sampling, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan akurat mengenai kondisi populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2022), total sampling (sensus) adalah metode di mana semua anggota populasi dipilih sebagai sampel, terutama jika jumlah populasi ≤ 30 orang. Maka dari itu, Penulis memilih total sampling karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai puskesmas Sidang Jaya.

Manfaat total sampling dalam penelitian adalah memberikan hasil yang representatif karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya tanpa adanya bias sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas pada seluruh variabel penelitian yaitu kecerdasan emosional dan OCB menunjukkan hasil yang mengindikasikan bahwa data pengukuran variabel-variabel tersebut telah terdistribusi secara normal ($p > 0.5$). Lebih lanjut, grafik scaptterplot antara variabel independen dan dependen menunjukkan sifat keterhubungan yang linear, semakin tinggi nilai kecerdasan emosional cenderung diikuti dengan peningkatan nilai pada skor OCB. Sehingga demikian, hal ini telah dianggap memenuhi syarat asumsi linearitas.

Tabel 1. Uji Korelasi Person

Correlation matrix (General Sample)

Variabel	M	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Kecerdasan emosional	59.80	6.18	1											
<i>Intrapersonal</i>	20.93	2.63	.921**	1										
<i>Interpersonal</i>	11.96	1.58	.861**	.708**	1									
<i>Adaptability</i>	12.33	1.66	.896**	.758**	.734**	1								
<i>Stress Management</i>	8.23	1.33	.706**	.535**	.576**	.585**	1							
<i>General Mood</i>	6.33	0.71	-.063	-.061	-.173	-.097	-.376*	1						
OCB	92.88	9.31	.015	-.020	.115	-.011	.148	-.289	1					
<i>Altruism</i>	19.70	3.26	.645**	.599**	.585**	.533**	.573**	-.238	.178	1				
<i>Conscientiousness</i>	18.53	2.01	.560**	.468**	.503**	.438*	.686**	-.297	.289	.771**	1			
<i>Courtesy</i>	21.36	2.42	.386*	.472**	.433*	.165	.325	-.353	.200	.415*	.382*	1		
<i>Sportsmanship</i>	16.96	1.77	.418*	.317	.478**	.307	.355	.009	.272	.219	.499**	.444*	1	
<i>Civic Virtue</i>	16.33	2.38	.541**	.410*	.487**	.500**	.605**	-.210	.048	.826**	.681**	.211	.166	1

Tabel 1 menunjukkan hasil korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan OCB pada pegawai puskesmas Sindang Jaya secara umum. Hasil menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,921 ($p < 0.000$) sehingga H0 ditolak. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai puskesmas Sindang Jaya. Namun secara spesifik perbedaan antara pegawai kontrak dan PNS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji Korelasi Person Pegawai Kontrak

Correlation matrix (Pegawai Kontrak)

Variabel	M	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Kecerdasan emosional	60.50	2.97	1											
<i>Intrapersonal</i>	21.12	2.29	.826*	1										
<i>Interpersonal</i>	12.00	1.41	.747*	.308	1									
<i>Adaptability</i>	12.25	.46	.207	-.168	.218	1								
<i>Stress Management</i>	8.87	.64	.412	.109	.315	.602	1							
<i>General Mood</i>	6.25	.46	-.726*	-.571	-.436	-.333	-.843**	1						
OCB	96.50	8.78	-.219	-.457	.023	.562	-.063	.316	1					
<i>Altruism</i>	21.50	1.92	.498	.694	.000	-.160	.289	-.480	-.675	1				
<i>Conscientiousness</i>	20.62	1.40	.767*	.459	.574	.603	.732*	-.712*	-.110	.500	1			
<i>Courtesy</i>	22.50	2.77	.639	.863**	.255	-.444	.040	-.556	-.673	.534	.164	1		
<i>Sportsmanship</i>	17.87	1.24	.327	-.094	.405	.805*	.872**	-.681	.281	-.149	.621	-.144	1	
<i>Civic Virtue</i>	17.00	1.69	-.028	-.037	-.120	.183	.000	.183	-.154	.526	.300	-.304	-.203	1

Tabel 3. Uji Korelasi Person Pegawai PNS

Correlation matrix (PNS)

Variabel	M	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Kecerdasan emosional	59.34	6.94	1											
<i>Intrapersonal</i>	20.73	2.79	.952**	1										
<i>Interpersonal</i>	11.86	1.68	.896**	.811**	1									
<i>Adaptability</i>	12.34	1.89	.925**	.848**	.796**	1								
<i>Stress Management</i>	8.00	1.41	.731**	.597**	.629**	.627**	1							
<i>General Mood</i>	6.39	.78	-.026	-.014	-.166	-.096	-.329	1						
OCB	91.26	9.07	-.040	-.040	.050	-.040	.025	-.271	1					
<i>Altruism</i>	19.00	3.35	.678**	.614**	.714**	.621**	.546**	-.208	.087	1				
<i>Conscientiousness</i>	17.78	1.59	.668**	.577**	.631**	.627**	.685**	-.257	.014	.815**	1			
<i>Courtesy</i>	20.91	2.17	.382	.370	.530**	.272	.325	-.327	.197	.337	.309	1		
<i>Sportsmanship</i>	16.65	1.79	.421*	.378	.494*	.317	.232	.133	.134	.158	.369	.550**	1	
<i>Civic Virtue</i>	16.04	2.53	.599**	.496*	.608**	.546**	.648**	-.261	-.028	.866**	.836**	.315	.163	1

Pada Tabel 2 dan Tabel 3. menunjukkan nilai korelasi antara kecerdasan emosional dan OCB untuk pegawai puskesmas Sidang Jaya yang ditinjau berdasarkan status kepegawaian yaitu pegawai PNS dan Pegawai Kontrak. Untuk korelasi pertama pada pegawai PNS ditemukan kecerdasan emosional dan OCB sebesar -0.040 dan pada pegawai kontrak nilai korelasinya sebesar -0.219. Karena nilai signifikansi ($p > 0,05$), maka H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai PNS Di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya. dan maka H_0 ditolak, artinya Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai Kontrak Di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya.

Tabel 4. Uji Independent Sample t test

Variable	PNS		Pegawai Kontrak		df	t
	M	SD	M	SD		
Kecerdasan emosional	75.86	18.45	77.92	18.75*	58	-.364
OCB	78.26	8.78	80.50	8.45	81	-.361

Dari data di atas diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,717, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat perbedaan antara Kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai PNS dan Kontrak Di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya.

Pembahasan

Hubungan antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya

Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Puskesmas Sindang Jaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,921 dengan tingkat signifikansi ($p < 0,000$), yang berarti bahwa hubungan tersebut sangat kuat dan tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula

kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, mematuhi aturan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Temuan ini menguatkan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki empati, kemampuan mengelola konflik, serta motivasi intrinsik yang tinggi, yang merupakan fondasi dari OCB.

Kecerdasan emosional (emotional intelligence) adalah kemampuan seseorang dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain. Salovey dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup lima aspek utama, yaitu kemampuan mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, berempati, dan memiliki keterampilan sosial. Sementara itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan, yang tidak secara eksplisit diatur dalam sistem formal organisasi, namun tetap memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi (Organ, 1988).

Penelitian oleh Fina et al. (2023) dan studi di puskesmas Bola Kabupaten Sikka menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, dan berkomitmen pada organisasi.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai PNS di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PNS, didapatkan nilai korelasi sebesar -0,040 dengan nilai signifikansi di atas 0,05 mengindikasikan tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Meskipun secara umum kecerdasan emosional berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), terdapat kemungkinan bahwa pada kelompok pegawai PNS hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi OCB pada pegawai PNS, seperti birokrasi, kepastian jabatan, dan sistem insentif yang sudah baku sehingga kecerdasan emosional tidak menjadi variabel penentu utama perilaku ekstra peran mereka. Penelitian yang membedakan antara status pegawai (PNS vs kontrak) masih terbatas, sehingga terdapat gap penelitian terkait perbedaan pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB berdasarkan status kepegawaian.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Kontrak di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa hubungan signifikan pada pegawai kontrak, dengan nilai korelasi -0,219, meskipun bernilai negatif, namun masih menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Pegawai kontrak biasanya memiliki posisi yang lebih rentan dan kurang stabil dibandingkan PNS, sehingga kecerdasan emosional dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi mereka untuk menunjukkan perilaku OCB. Penelitian di berbagai organisasi menunjukkan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola stres dan tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga mereka lebih cenderung melakukan perilaku ekstra peran demi mempertahankan posisi dan meningkatkan peluang karir (Yuliandhari et al., 2023). Oleh karena itu, hubungan positif antara kecerdasan emosional dan OCB pada pegawai kontrak di puskesmas Sindang Jaya sangat mungkin terjadi, namun penelitian empiris khusus pada konteks ini masih jarang ditemukan, sehingga menjadi research gap yang perlu diisi.

Perbedaan antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai PNS dan Kontrak di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya

Berdasarkan uji independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam skor kecerdasan emosional dan OCB antara pegawai PNS dan kontrak ($p = 0,717$).

Penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara kecerdasan emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai PNS dan pegawai kontrak di Puskesmas Sindang Jaya. Hasil ini menunjukkan bahwa baik pegawai PNS maupun pegawai kontrak memiliki tingkat kecerdasan emosional dan perilaku OCB yang relatif sama. Kesamaan lingkungan kerja, tuntutan tugas, serta nilai-nilai organisasi kemungkinan menjadi faktor penyama dalam manifestasi kedua variabel ini pada kelompok yang berbeda.

Kecerdasan Emosional dan OCB dalam Konteks Pelayanan Kesehatan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif (Robbins dan Judge, 2017). Kemampuan ini sangat penting bagi tenaga kesehatan yang sering menghadapi situasi penuh tekanan dan emosional, seperti berinteraksi dengan pasien yang mengalami kesulitan atau ketidakpuasan (Sumber).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang mendukung kelancaran organisasi, seperti membantu rekan kerja dan berinisiatif tanpa adanya kewajiban formal (Organ, 1988). Penelitian di Puskesmas Bola Kabupaten Sikka dan Klinik Utama Rawat Inap Rahayu Lampung Tengah menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja tenaga kesehatan secara umum tanpa membedakan status pegawai (PNS atau kontrak). Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang memengaruhi OCB di lingkungan pelayanan kesehatan, terlepas dari status kepegawaian.

Alasan Tidak Ada Perbedaan antara Pegawai PNS dan Kontrak

Beberapa faktor dapat menjelaskan mengapa tidak ditemukan perbedaan signifikan antara pegawai PNS dan kontrak dalam hal kecerdasan emosional dan OCB:

1. Kesamaan Lingkungan Kerja dan Tuntutan Pekerjaan

Baik pegawai PNS maupun kontrak di Puskesmas Sindang Jaya bekerja dalam lingkungan yang sama dengan tekanan kerja dan tuntutan pelayanan yang serupa. Oleh karena itu, mereka menghadapi tantangan emosional dan sosial yang hampir sama sehingga pengelolaan emosi dan perilaku OCB mereka juga serupa.

2. Motivasi dan Komitmen yang Sejajar

Meskipun status kepegawaian berbeda, motivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan menjaga hubungan kerja yang harmonis dapat menjadi faktor yang menyamakan tingkat kecerdasan emosional dan OCB. Hal ini didukung oleh temuan bahwa insentif formal tidak selalu menjadi faktor utama dalam mendorong OCB di kalangan tenaga kesehatan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan

Budaya organisasi yang menekankan kerja sama dan pelayanan serta pelatihan pengembangan soft skills seperti kecerdasan emosional dapat diterapkan secara merata kepada seluruh pegawai tanpa membedakan status kepegawaian, sehingga menghasilkan kesamaan dalam perilaku OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Puskesmas Sindang Jaya secara keseluruhan. Namun, ketika ditinjau berdasarkan status kepegawaian, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB pada pegawai PNS Puskesmas Sindang Jaya. Sebaliknya, terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB pada pegawai kontrak Puskesmas Sindang Jaya. Temuan ini menunjukkan bahwa bagi pegawai kontrak Puskesmas Sindang Jaya, kecerdasan emosional berperan lebih dominan dalam memprediksi perilaku sukarela di luar tugas pokok yang dilakukan. Lebih lanjut, analisis menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan dalam derajat hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB jika ditinjau antara kelompok pegawai PNS dan pegawai kontrak Puskesmas Sindang Jaya. Hal ini mengindikasikan bahwa, meskipun pola hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB berbeda-beda antara kedua kelompok, kekuatan hubungan secara keseluruhan tidak mengalami perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan pegawai kontrak Puskesmas Sindang Jaya.

REFERENSI

- Abraham, R. (1999). 'The Role of Job Control as a Moderator of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence: Outcomes Relationships.' *Journal of Psychology*, 134(2), 169–184.
- Akbar, R. F. (2022). Efektivitas Problem Solving Therapy untuk meningkatkan kemampuan regulasi emosi. *Schema: Journal of Psychological Research* (Mei 2022), 1–10.
- Aldag, R. & Reschke, W. (1997). *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Amirotul Luthfiyah, & Imelda Dian Rahmawati. (2024). Analisis Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Porong Kabupaten Sidoarjo. *Jembatan Hukum: Kajian Ilmu Hukum, Sosial dan Administrasi Negara*, 1(3), 212–220.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2018). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial dan Status Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Daanmogot. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 13(2), 37–48.
- Bambang Noer Supriyono. (2015). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi kasus pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (STEIN) Jakarta). 53(9), 1689–1699.
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). *Emotional Intelligence Measures: A Systematic Review*. MDPI.
- Cherniss, C. (2001). Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness. In *The Emotionally Intelligent Workplace* (pp. 27-44). Jossey-Bass.
- Cherniss, C. D. G. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ekanesia, Pratidina. (2022). "Career self-efficacy training towards increasing career maturity of slow learner students." *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 160–172. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.124>
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *ASSETS: Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan dan Pajak*, 1(2), 73–92.
- Erum, H., Abid, G., Contreras, F., & Islam, T. (2020). Roles of family motivation, workplace civility, and self-efficacy in developing affective commitment and organizational citizenship behavior. *European Journal of Investigation in Health, Psychology, and Education*, 10, 358–374.

- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Goleman, D. (1996). Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24(6), 49–50.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Terjemahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hendrajana, I. G. M. R., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis hubungan status kepegawaian, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 357–384.
- Hidayat, A. Y., & Muhdiyanto, M. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *UMMagelang Conference Series*, 658–673.
- Jayanti, Pratiwi. (2009). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior antara pegawai dengan tipe kepribadian ekstrovert dan introvert. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Martins, M., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). Emotional Intelligence and Success in the Workplace: A Critical Review. *Psychological Bulletin*, 136(1), 103–124.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied & Preventive Psychology*, 4, 197–208.
- Muhdar, D. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan (1st ed.)*. Sultan Amai Press.
- Mulya, S., Syarifuddin, A., & Tusi, S. (2020). Analisis Status Kepegawaian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang Di Kabupaten Jeneponto. *MM Journal*, 1, 45–51.
- Naway, F. A., & Haris, I. (2017). The effect of career development, perception of organizational justice and job satisfaction on teacher's Organizational Citizenship Behavior. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 17–21.
- Nuradina, K., Fikri, A., & Harding, D. (2024). Citizenship Behavior in the Workplace: An Exploration of Employee Motives. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 2(2), 118–128.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of Organizational Citizenship Behavior. In Staw, B. M. & Cummings, L. L. (Eds.), *Research in Organizational Behavior (Vol. 12)*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262.
- Prinska, Damara Sastri. (2022). Academic Procrastination In Students And How To Overcome It. *Journal of Business and Management Inaba*, 1(2), 89–96.
- Reza, M. (2011). Kecerdasan Emosional. <http://muhammad-reza.blogspot.co.id/2011/03/kecerdasan-emosional.html> [online] diakses pada tanggal 08 Desember 2024.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi ke-10. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Jakarta: PT. INDEKS kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.

- Sánchez-Álvarez, N., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2016). Emotional Intelligence and Health: A Meta-Analytic Review. *Frontiers in Psychology*.
- Shahhosseini, Mohammad, dkk. (2012). The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 241–246.
- Siregar, B., Nasution, A. B. A., & Fahmi, F. (2016). Integrated pollution monitoring system for smart city. 2016 International Conference on ICT For Smart Society (ICISS), 49–52.
- Suharman, S., Sustanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian sebagai variabel moderating. *Kinerja*, 17(1), 80–88.
- Sumyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai CV. *Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Psikologi Undip*, 19–26.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Wirakusuma, I. N., & Sintaasih, D. K. (2015). Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen: Universitas Udayana*, 4(3), 795–812.
- Yadav, N. (2011). Emotional Intelligence and Its Effects on Job Performance: A Comparative Study on Life Insurance Sales Professionals. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 1(8), 248–260.
- Yulianto, N. A. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Islam. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 41–47.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012). What we know about emotional intelligence: How it affects learning, work, relationships, and our mental health. MIT Press.