

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Kecerdasan Emosi**

Baron dalam Djafri (2017: 28) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai bentuk kemampuan dalam mengelola stres, fleksibilitas, optimisme, pemecahan masalah, memahami perasaan orang lain, dan memelihara hubungan antar individu yang baik. Bootzin et al., dalam Djafri (2017: 28) mengemukakan bahwa kecerdasan merupakan kemampuan yang terbentuk berdasarkan pengalaman, pendidikan, dan motivasi, sehingga mampu berpikir dengan rasional dengan memanfaatkan data-data yang ada ketika menghadapi masalah dan juga tantangan yang terjadi. Kecerdasan (intelegensi) merupakan suatu fungsi pikir yang dapat digunakan dengan cepat serta tepat dalam mengatasi situasi atau untuk mencegah terjadinya suatu masalah. Dengan kata lain, intelegensi merupakan situasi kecerdasan befikir dan sifat-sifat perbuatan yang cerdas. Intelegensi ini umumnya dapat dilihat dari kesanggupannya bersikap dan cepat tanggap dengan situasi yang sedang berubah dengan keadaan diluar dirinya yang biasa maupun baru. Emosi merupakan pengalaman yang dapat dirasakan dengan fisik, emosi juga merupakan isyarat yang berfungsi sebagai alarm berupa informasi yang dibutuhkan dan mengarahkan kepada jalan keluar atau perubahan pada saat tertentu. Emosi pada dasarnya dirasakan pada tubuh, karena individu mendengar sinyal atau tanda yang tampaknya berasal dari dalam hati. Kesadaran emosi yang sebenarnya, memerlukan sinkronisasi antara *cord* emosional yang dimainkan oleh seluruh tubuh, sehingga

perasaan dapat memulihkan dan mengalihkan dengan cepat akan ingatan dan visualisasi serta stimulasi perasaan fisik dengan mengerjakan fungsi tubuh.

Menurut Goleman dalam Barza & Arianti (2019) kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang mengenali perasaan dalam dirinya sendiri dan orang lain, serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam dirinya sendiri serta hubungannya dengan orang lain. Ketika individu dapat menyesuaikan diri dengan emosi sendiri dan dengan manusia yang lain serta dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosi yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial dan lingkungannya. Kecerdasan emosi menurut Efendi dalam Djafri (2017: 29) merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan juga perasaan orang lain, kemampuan mengelola emosi diri sendiri dengan baik dan hubungannya dengan orang lain serta kemampuan dalam memotivasi diri sendiri. Sedangkan menurut Menurut Sholiha et al., (2017) kecerdasan emosi merupakan kemampuan seorang individu dalam menggunakan serta mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain serta menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan terhadap tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai suatu hubungan yang produktif.

Kecerdasan emosi merupakan salah satu kecerdasan yang sangat penting, karena kecerdasan ini akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasi konflik, pengelolaan diri, kecakapan dalam bersosial, serta kemampuan dalam bersikap tegas. Salovey dan Mayer dalam Djafri (2017: 30) menyatakan bahwa kecerdasan emosi mencakup kemampuan memantau emosi dan perasaan sendiri maupun

individu yang lain, membedakannya serta menggunakan informasinya untuk mengarahkan pikiran serta tindakan seseorang. Selain itu, kecerdasan emosi dinilai sangat penting dikarenakan dalam membina hubungan antar manusia, emosi memegang peranan dalam mengembangkan lembaga atau institusi dan rasa ingin tahu sehingga akan membantu mengantisipasi masa depan, memahami serta menyelesaikan permasalahan penting dan mengambil keputusan yang tepat untuk diri sendiri maupun orang lain dalam suatu lembaga atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan himpunan atau bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan mengontrol perasaan emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain, memilah-milahnya serta menggunakannya sebagai informasi untuk mengarahkan pikiran dan tindakan. Selain itu, ada juga pendapat yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan gambaran sejumlah keterampilan yang berkaitan dengan keakuratan penilaian perihal emosi diri sendiri dengan orang lain, kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan kehidupan.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan dalam mengendalikan diri serta mengenali perasaan terhadap diri sendiri, kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik serta kemampuan mengelola perasaan dan emosi terhadap orang lain.

#### **2.1.1.1 Dimensi Kecerdasan Emosi**

Menurut Goleman (2018: 33) terdapat lima aspek yang berhubungan dengan kecerdasan emosi, yaitu: kepercayaan diri, pengendalian diri, rasa keingintahuan

yang besar, tekun dan bersungguh-sungguh serta kemampuan komunikasi dan kemampuan untuk bekerjasama. Adapun kecerdasan emosi dalam lima dimensi adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri dalam mengenali ketika perasaan itu terjadi merupakan dasar dari kecerdasan emosi. Ketidakmampuan dalam mencermati perasaan diri sendiri yang sebenarnya membuat individu berada dalam kekuasaan perasaan. Individu yang memiliki keyakinan lebih tentang perasaannya merupakan individu yang yang handal, karena memiliki kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan yang sesungguhnya sehingga akan mempermudah dalam mengambil keputusan-keputusan pribadi. Dalam hal ini, kesadaran diri berarti mengetahui apa yang diri sendiri rasakan dan menggunakannya untuk mengarahkan pengambilan keputusan diri sendiri, serta memiliki tolak ukur yang realistis atas kepercayaan diri dan kemampuan diri yang kuat.

2. Pengelolaan Diri

Merupakan kemampuan dalam mengendalikan, menangani dan juga mengekspresikan emosi diri sendiri, serta memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan dalam kehidupan sehari-hari. Pengelolaan ini berupa kendali diri emosi, yaitu pengaturan diri terhadap emosi sehingga akan berdampak positif dalam pelaksanaan tugas, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu tujuan, dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

### 3. Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan dalam menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menuntun dan menggerakkan diri menuju tujuan, membantu dalam mengambil inisiatif sehingga bertindak efektif, serta mampu bertahan dalam menghadapi frustrasi dan kegagalan.

### 4. Empati

Empati merupakan kesadaran sosial, yaitu dengan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya serta dapat menyelaraskan diri dengan berbagai macam individu.

### 5. Pengelolaan Relasi

Pengelolaan relasi merupakan keterampilan sosial, yaitu dengan cara menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan individu lain dan secara cermat membaca situasi dan juga jaringan sosial, berinteraksi dengan mudah, menggunakan keterampilan-keterampilan ini dalam mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah untuk menyelesaikan perselisihan serta untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

#### **2.1.1.2 Peran Kecerdasan Emosi**

Dikutip dari Sunargo & Hastuti (2019) kecerdasan emosi penting untuk dimiliki oleh setiap individu, agar tujuan dalam suatu organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai dengan baik. Adapun peran kecerdasan emosi, adalah sebagai berikut:

1. Membentuk tim atau anggota yang kolaboratif

Kolaborasi mendukung terjadinya produktivitas di lingkungan kerja, hal ini dapat dengan mudah dilaksanakan jika para guru dalam suatu instansi dapat berempati dengan baik, saling mempercayai, dan memahami emosi yang satu dengan yang lainnya. Individu yang cerdas emosinya akan terbuka serta jujur dalam hubungan interpersonal.

2. Tenaga pendidik yang inovatif

Dinamika ataupun lingkungan kerja yang berubah dengan sangat cepat menuntut setiap individu untuk mampu beradaptasi dan menghadapi perubahan-perubahan yang tak terduga. Seorang guru yang cerdas secara emosi memungkinkan dirinya memiliki fleksibilitas yang tinggi sehingga mampu beradaptasi dengan baik. Guru yang cerdas secara emosi akan berani mengambil risiko, tidak takut melakukan kesalahan, serta mampu mengenali solusi yang kreatif (inovatif).

3. Tidak rentan terkena stres

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan lebih individu dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, dapat mengendalikan emosi, serta dapat mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan emosi mampu membantu setiap individu agar dapat mengatur keadaan jiwa dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan.

4. Komunikasi dan interaksi yang semakin efektif

Kecerdasan emosi memungkinkan individu untuk mengontrol dan mengekspresikan emosi dengan baik, serta dapat memahami dan menanggapi

emosi individu yang lain. Hal ini akan sangat membantu seorang guru dalam berkomunikasi secara efektif dengan rekan guru yang lain.

#### 5. Pengambilan keputusan yang baik

Seorang individu yang baik dengan kecerdasan emosi yang baik akan cenderung membuat keputusan yang rasional serta objektif. Hal ini dikarenakan tiap individu akan berpikir dengan lebih hati-hati dan baru akan mengambil keputusan disaat kondisi emosinya telah stabil.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Penghambat Kecerdasan Emosi**

Terdapat beberapa faktor yang dapat menghambat tumbuhnya kecerdasan emosi menurut Goleman (2018: 65), yaitu sebagai berikut:

#### 1. Tenggelam dalam permasalahan

Individu yang sering kali merasa dirinya dikuasai oleh emosi sehingga tidak berdaya untuk melepaskan diri, seolah-olah suasana hatinya telah mengambil alih kekuasaan akan dirinya. Hal itu menyebabkan perasaannya berlarut-larut dan tidak menemukan pandangan atau perspektif yang baru. Akibatnya, individu tersebut kurang ataupun tidak berupaya melepaskan suasana hati yang buruk, merasa tidak memiliki kendali atas kehidupan emosinya, sehingga seringkali individu tersebut merasa kalah dan secara emosi telah lepas atau hilang kendali.

#### 2. Emosi yang negatif

Emosi negatif yang kuat membelokkan setiap perhatian agar selalu tertuju pada emosi itu sendiri, menghalangi usaha yang berusaha memutuskan perhatian kepada hal-hal yang lain. Salah satu tanda bahwa perasaan telah

keluar jalur sehingga mengarahkannya kepada penyakit adalah jika perasaan tersebut dengan begitu kuatnya mengalahkan pikiran-pikiran yang lain, terus-menerus mensabotase upaya-upaya untuk memusatkan perhatian kepada hal-hal lain yang sedang dan akan dihadapi. Murid-murid yang merasa cemas, marah ataupun depresi akan mengalami kesulitan dalam pembelajaran, orang-orang yang terjebak dalam keadaan ini, juga akan menemui kesulitan dalam menyerap informasi dengan efisien atau akan menanganinya dengan benar.

### 3. Hilang atau bahkan tidak memiliki sifat empati

Hilangnya empati sewaktu individu tersebut melakukan hal-hal yang buruk atau kejahatan terhadap korbannya, hampir senantiasa merupakan bagian dari siklus emosi yang mempercepat tindakan kejam seorang individu.

Menurut pendapat ahli tersebut, tumbuhnya kecerdasan emosi pada seorang individu dapat dihambat oleh beberapa faktor, setiap individu perlu mengendalikan diri dari emosi agar dirinya tetap bersikap baik dalam lingkungan kerja, sehingga dapat terus bekerja dengan baik.

#### **2.1.2 *Job Insecurity***

*Job Insecurity* merupakan perasaan tidak aman dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan maupun instansi yang sama. Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Tania Priyadi et al., (2020) mengemukakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Smithson dan Lewis dalam Putu et al., (2018) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis (tenaga kerja) yang



menunjukkan rasa tidak aman, tidak nyaman serta kebingungan akibat situasi lingkungan yang tidak stabil atau berubah-ubah. Sedangkan, menurut Gunawan & Ardana (2020) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang tenaga kerja yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah sehingga dapat mengancam masa depannya.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan, *job insecurity* merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seorang tenaga kerja atau tenaga pendidik merasakan perasaan tidak aman dan tidak nyaman akan kelangsungan pekerjaan mereka dimasa yang akan datang.

#### **2.1.2.1 Indikator *Job Insecurity***

Menurut Hellgren dalam Saputra & Soehari (2017) menyebutkan bahwa terdapat dua indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

##### 1. Indikator Kuantitatif

*Job insecurity* merupakan kekhawatiran tenaga kerja tentang kehilangan pekerjaan. Dimensi pada kuantitatif, *job insecurity* mengacu pada kepedulian terhadap kondisi akan keberadaan masa depan pekerjaan.

##### 2. Indikator Kualitatif

*Job Insecurity* merupakan kekhawatiran perihal kehilangan fitur pekerjaan yang penting. Dimensi pada kualitatif mengacu pada ancaman yang dirasakan oleh tenaga kerja dari kualitas yang mengganggu dalam hubungan pekerjaan, misalnya kondisi kerja yang tidak baik, tidak adanya kesempatan dalam berkarir, dan penurunan gaji.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity***

Menurut Grebhalgh dan Rosenblatt dalam Mardiana & Asj'ari (2022) telah mengidentifikasi faktor yang menyebabkan terjadinya *job insecurity*, yaitu:

1. Kondisi Lingkungan dan Organisasi

Rasa cemas serta kekhawatiran tenaga kerja yang mendapat ancaman negatif perihal pekerjaannya. Ancaman kehilangan akan pekerjaan merupakan persepsi seorang individu mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman.

2. Karakteristik Individual dan Jabatan Tenaga Kerja

Seorang individu yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam sebuah instansi atau perusahaan, misalnya kedudukan dan pendidikan.

3. Karakteristik Individu Tenaga Kerja

Ancaman yang terjadi pada perusahaan sangat mungkin menimbulkan ketidakamanan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dikarenakan kondisi tempat kerja yang sedang buruk dan banyaknya pengurangan tenaga kerja yang terjadi akan menimbulkan terjadinya *job insecurity*.

### **2.1.2.3 Dimensi *Job Insecurity***

Adkins et al., dalam Mardiana & Asj'ari (2022) mengemukakan tiga dimensi dalam *job insecurity*, yaitu sebagai berikut:

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan

Rasa cemas serta kekhawatiran para guru honorer yang mendapat ancaman negatif perihal pekerjaannya. Ancaman kehilangan akan pekerjaan merupakan persepsi seorang individu mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman.

2. Kemungkinan negatif yang terjadi pada instansi

Seorang individu yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam sebuah instansi, misalnya kedudukan dan pendidikan.

3. Ketidakberdayaan tenaga kerja dalam menangani ancaman

Ancaman yang terjadi pada suatu instansi sangat mungkin menimbulkan ketidakamanan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang sedang buruk dan banyaknya pengurangan tenaga kerja yang terjadi akan menimbulkan terjadinya *job insecurity*.

### **2.1.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi kompetisi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Seiring dengan adanya persaingan tersebut, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang mempunyai perilaku keanggotaan organisasi atau OCB yang positif. Peran perilaku yang dibutuhkan dari seorang tenaga kerja meliputi *in role* dan *extra role*. *In role* merupakan peran yang

diminta oleh organisasi dari seorang tenaga kerja sesuai dengan uraian pekerjaan serta sesuai dengan imbalannya. Sedangkan *extra role* merupakan peran yang diharapkan oleh instansi dari seorang tenaga kerja yang tidak berkaitan dengan deskripsi pekerjaan atau melebihi apa yang seharusnya dikerjakan Organ et al., dalam Tania Priyadi et al., (2020). Perilaku OCB merupakan perilaku *extra role* dimana tenaga pendidik yang mampu menampilkan perilaku tersebut merupakan individu organisasi yang baik (*good citizen*). Robbins dalam Fatmawati & Azizah (2022) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal atau resmi pada seorang tenaga kerja atau bukan dari bagian deskripsi pekerjaan dari seorang individu, namun kegiatan yang dilakukan tersebut berdampak baik karena mampu mendukung berfungsinya organisasi secara baik dan efektif.

OCB merupakan perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan suatu organisasi. Robbins dan Coulter dalam Sule & Priansa (2018: 416) menyatakan, bahwa OCB merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari pekerjaan resmi seorang tenaga pendidik, namun dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi serta instansi menjadi lebih efektif.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat secara sukarela atau ikhlas serta dipilih sendiri oleh tenaga pendidik yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan secara eksplisit tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan.

### **2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB**

Dalam Sule & Priansa (2018: 422) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yang dinilai cukup kompleks serta saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi OCB:

1. Kecerdasan Emosi

Tenaga kerja yang memiliki kecerdasan emosi mampu memahami bagaimana emosi itu terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menghalangi dalam bekerja sama, serta mengambil langkah-langkah proaktif dalam mencapai tujuan serta keberhasilan.

2. Budaya dan Iklim Organisasi

Terdapat bukti-bukti yang mengemukakan bahwa suatu organisasi merupakan kondisi awal yang memicu terjadinya OCB. Tenaga kerja cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawabnya. Budaya dan iklim organisasi menjadi penyebab kualitas berkembangnya OCB dalam organisasi. Didalam iklim organisasi yang positif, tenaga kerja merasa ingin melakukan lebih pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam deskripsi pekerjaan, serta akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para pimpinan dengan baik, sehingga akan menimbulkan perasaan adil karena perlakuan tersebut.

3. Kepribadian dan Suasana Hati

Kepribadian serta suasana hati memiliki pengaruh terhadap timbulnya OCB secara perorangan maupun kelompok. Keinginan seseorang untuk membantu

orang lain juga dipengaruhi oleh suasana hati. Kepribadian merupakan suatu karakter yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakter yang dapat berubah. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, tetapi juga dipengaruhi oleh situasi. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi menghargai tenaga kerjanya, memperlakukan secara adil serta iklim kelompok kerjanya positif maka tenaga kerja cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Sehingga tenaga kerja akan sukarela memberikan batuan kepada yang lain.

#### 4. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

Persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi salah satu faktor untuk memprediksi OCB. Tenaga kerja yang merasa bahwa dirinya didukung oleh organisasi akan memberikan *feedback* sehingga akan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

#### 5. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Pimpinan dan Tenaga Kerja

Kualitas interaksi ini dinilai dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Interaksi yang berkualitas tinggi antara pimpinan dan tenaga kerja memberi dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, serta kinerja pegawai. Apabila interaksi pimpinan dan tenaga kerja memiliki kualitas yang baik maka pimpinan tersebut akan memiliki pandangan yang positif terhadap tenaga kerjanya, sehingga tenaga kerja tersebut akan merasa bahwa pimpinan memberikan motivasi dan dukungan. Hal ini akan menambah rasa percaya dan hormat tenaga kerja terhadap pimpinan, sehingga tenaga kerja akan

termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh seorang pimpinan.

#### 6. Masa Kerja

Masa kerja memiliki pengaruh terhadap OCB, dimana umumnya tenaga kerja yang baru akan mempunyai tingkat OCB yang lebih tinggi dibanding tenaga kerja yang lama, terutama jika dikaitkan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja yang lama. Tenaga kerja lama yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki OCB yang tinggi pula.

#### 7. Jenis Kelamin

Perilaku dalam bekerja seperti menolong orang lain, bekerja sama, serta bersahabat dengan orang lain lebih menonjol atau sering dilakukan oleh perempuan daripada laki-laki. Beberapa penelitian menunjukkan, bahwa perempuan cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi daripada laki-laki serta lebih menunjukkan perilaku menolong daripada laki-laki. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang cukup menonjol antara laki-laki dan perempuan.

Selain beberapa faktor yang telah diuraikan, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB, diantaranya:

##### 1. Karakteristik Individual Tenaga Kerja atau Anggota Organisasi

Faktor bawaan serta karakteristik psikologis seorang individu, seperti kepribadian, sikap, serta kebutuhan psikologis merupakan redikator OCB. Pegawai yang sabar, empatik, optimis, *ekstrovert*, serta berorientasi pada tim lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB.

## 2. Karakteristik Pekerjaan atau Tugas

Beberapa penelitian menghasilkan pandangan, bahwa karakteristik pekerjaan atau tugas berkaitan dengan OCB, dimana ketika tenaga kerja memperoleh tugas yang menarik, yang mampu membuat seorang tenaga kerja terlibat dalam pekerjaannya dengan baik, maka tenaga kerja tersebut cenderung akan melakukan tugas ekstra.

## 3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap OCB, dimana struktur organisasi yang jelas dan fleksibel akan lebih mendorong tenaga kerja untuk memiliki OCB yang kuat.

## 4. Karakteristik Kepemimpinan

Secara keseluruhan, perilaku dalam kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan OCB. *Transformational Leadership* dan *Substitute for Leadership* mempunyai hubungan dengan OCB. Akan tetapi, pemimpin yang mempunyai sifat otoriter tidak akan mempunyai hubungan dalam menampilkan OCB dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, maka tenaga kerja akan bersedia untuk mengemban pekerjaan serta tugas tambahan jika bekerja pada pimpinan yang suportif dan inspirasional.

### **2.1.3.2 Dimensi OCB**

OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif secara individu, tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal organisasi, akan tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini mengartikan bahwa perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja, sehingga



jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. Dalam Sule & Priansa (2018: 425) OCB terdiri dari lima dimensi yang dapat diukur, yaitu:

1. Membantu pekerjaan orang lain secara sukrela (*Altruism*)

*Altruism* merupakan perilaku membantu tenaga kerja lain tanpa ada paksaan ataupun berkaitan dengan tugas operasional yang dibebankan oleh sebuah organisasi. Perilaku ini merupakan perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan ataupun kewajiban, tindakan tersebut didasari secara sukarela dan tidak berdasarkan norma-norma tertentu. Perilaku ini seperti membantu rekan kerja sehingga membuat sistem kerja menjadi lebih produktif dikarenakan individu tersebut dapat memanfaatkan waktu luangnya untuk membantu individu yang lain dalam sebuah tugas yang lebih mendesak.

2. Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*Civic Virtue*)

*Civic virtue* merupakan perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela dan mendukung terhadap fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial. Seorang individu dengan perilaku *civic virtue* tidak hanya aktif dalam berpendapat tetapi juga berperan secara aktif dalam kegiatan organisasi serta mampu untuk terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi dalam sebuah organisasi.

3. Perilaku melebihi standar minimum (*Conscientiousness*)

Merupakan sebuah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi standar minimum yang telah diharapkan oleh sebuah organisasi. Perilaku ini merupakan perilaku secara sukarela yang tidak termasuk kedalam tugas serta tanggung jawab tenaga kerja. Perilaku ini mengacu pada perilaku seorang

individu yang tepat waktu, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, serta berada di atas persyaratan normal yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. Perilaku sopan (*Courtesy*)

*Courtesy* merupakan perilaku yang menjaga hubungan baik dengan individu yang lain, agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal yaitu dengan membantu rekan kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya, dengan cara memberi informasi, konsultasi serta menghargai kebutuhan rekan kerja. Individu yang mempunyai dimensi ini, merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan individu yang lain.

5. Perilaku sikap sportif (*Sportsmanship*)

Perilaku ini merupakan perilaku yang bersifat positif dengan menghindari perilaku negatif ketika mengalami keadaan yang kurang ideal. Dimensi *sportsmanship* dapat dilihat dari aspek toleransi serta keluhan seorang individu dalam pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai sifat *sportsmanship* yang tinggi akan sangat memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, dapat secara *fair* melaksanakan pekerjaannya dan sedikit mengeluh serta mempunyai kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya. *Sportsmanship* juga biasa dipahami sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan berbagai masalah serta perubahan, bahkan jika tidak setuju ataupun suka dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi.

### 2.1.3.3 Manfaat OCB

Dalam Sule & Priansa (2018: 419) OCB mempunyai banyak manfaat, baik manfaat yang terkait dengan tenaga kerja itu sendiri, rekan kerja, maupun manfaat bagi organisasi. Adapun manfaat OCB, adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja pegawai

OCB mampu memicu semangat saling membantu diantara tenaga kerja. Tenaga kerja yang menolong tenaga kerja yang lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring berlalunya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan tenaga kerja akan membantu menyebarkan praktik yang baik ke seluruh unit kerja atau kelompok yang ada dalam organisasi.

2. Peningkatan kinerja dan aktivitas kerja manajer

Tenaga kerja yang menampilkan sikap *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan umpan balik serta saran dari tenaga kerja, sehingga efektivitas unit kerja akan semakin meningkat, yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja seorang manajer. Tenaga kerja yang sopan serta menghindari terjadinya konflik, akan menolong seorang manajer terhindar dari krisis manajemen.

3. Efisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi

Jika tenaga kerja saling menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas yang lain, seperti membuat perencanaan. Tenaga kerja yang menampilkan *concentiousness* yang tinggi

hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada yang lainnya, ini mengindikasikan lebih banyak waktu yang diperoleh oleh seorang manajer untuk melaksanakan tugas yang lebih penting.

4. Efisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan perasaan semangat, moral, dan kedekatan kelompok sehingga anggota dalam kelompok atau manajer tidak perlu menghabiskan waktu serta energi untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

5. Sarana efektif koordinasi kegiatan kelompok kerja

Menampilkan perilaku seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di lingkungan kerjanya (*civic virtue*), akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kelompok.

6. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan tenaga kerja terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kedekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi serta membantu organisasi menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang baik.

7. Peningkatan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tenaga kerja yang tidak hadir di tempat kerja atau yang sedang memiliki beban kerja yang berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari

kinerja lingkungan kerja. Tenaga kerja yang *conseintiuous*, cenderung akan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja lingkungan kerja.

8. Peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Tenaga kerja yang hadir serta beradaptasi pada berbagai pertemuan organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting karena harus diketahui oleh organisasi. Selain itu, tenaga kerja yang menampilkan perilaku *concentioussness*, seperti kesediaan untuk memikul tanggung jawab yang baru serta mempelajari keahlian yang baru akan meningkatkan kemampuan organisasi saat beradaptasi dengan perubahan yang akan terjadi di lingkungannya.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Dhea Theresia Hutagaol dan Freddy Butarbutar, M.Psi (2021). Bank X Divisi Network Operation Medan.	Kecerdasan Emosional Terhadap OCB	Objek yang diteliti dibidang keuangan	Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap OCB	Jurnal Stindo Profesional Nomor 5 Volume VII September 2021 ISSN 2775-3721
2.	Fadillah Ismail dan Nur Amalina Mohd Rusli	Kecerdasan Emosional Terhadap OCB	Objek yang diteliti disektor Perkilangan	Kecerdasan Emosional berpengaruh	Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman

	(2021). Sektor Perkilangan di empat buah kilang sekitar Klang			uh positif signifikan terhadap OCB	Shah Nomor 2 Volume 8 e-ISSN 2289-8042
3.	Rudika Harminingtyas dan Yuliati (2022). Toko Roti Pelangi Semarang	Kecerdasan Emosional Terhadap OCB	Kepuasan Kerja Terhadap OCB	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap OCB	Jurnal Ekonomika dan Bisnis Nomor 1 Volume 9 ISSN 2685-2446
4.	Dhisa Tania Priyadi, Mahendro Sumardjo dan Santosa Iman Mulyono (2020). Kementerian Sosial RI	<i>Job Insecurity</i> Terhadap OCB	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Volume 2 Issue 1 ISSN 2686-4924
5.	Auliya Annisa (2017). PT. Riau <i>Crumb Rubber Factory</i> (Ricry) Pekanbaru	Variabel <i>job insecurity</i> sebagai variabel independen	Variabel dependen <i>turnover</i>	<i>Job insecurity</i> secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	JOM Vekon Nomor 1 Volume 4 Februari 2017 Halaman 364 - 375
6.	Kadek Adi Surya Negara dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017). <i>Sense Sunset Hotel</i> Seminyak	Variabel <i>job insecurity</i> sebagai variabel independen	Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	E-Jurnal Manajemen Unud Nomor 7 Volume 6 ISSN 2302-8912
7.	Ni Luh Putu Krishna Udayani dan Ni Nyoman Sunariani (2018). Hotel	<i>Job Insecurity</i> Terhadap OCB	Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan	Jurnal Manajemen dan Bisnis Nomor 2 Volume 6

	The Samaya Ubud Bali		Terhadap OCB	signifikan terhadap OCB	ISSN 1829- 8486
8.	I Ketut Agus Pande Gunawan dan Komang Ardana (2020). <i>Artha Agung Resort and Restaurant</i>	<i>Job insecurity</i> sebagai variabel independen	Budaya Oranisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasion al	<i>Job Insecurity</i> ber- pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi onal	E-Jurnal Manajemen Nomor 5 Volume 9 ISSN 2302- 8912
9.	Handita Fala, Pryekti dan Kusuma Candra Kirana (2021). Dinas Perindustrian dan Perdagangan DI Yogyakarta	Kecerdasan Emosional Terhadap OCB	Komitmen Afektif dan Dukungan Organisasion al Terhadap OCB	Kecerdasa n Emosional ber- pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Nomor 1 Volume 9 ISSN 2337- 7860
10.	Nurul Mardiana dan Fachrudy Asj'ari (2022). MTs Al-Ihsan Krian Sidoarjo	Variabel <i>Job Insecurity</i> sebagai variabel independen dan penelitian dibidang pendidikan	Variabel dependen <i>Work Fatigue</i>	<i>Job Insecurity</i> ber- pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Work Fatigue</i>	J-MACC, <i>Journal of Managemen t and Accounting</i> Nomor 1 Volume 5 2022
11.	Wahyudi (2018). SMP Kemala Bhayangkari Jakarta	Variabel Kecerdasan Emosi sebagai variabel independen dan penelitian di bidang pendidikan	Variabel dependen Kinerja	Kecerdasa n Emosi berpengar uh positif terhadap kinerja	<i>Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Managemen t and Bussines</i> No. 2 Vol. 1, April 2018 ISSN 2615-3009

12.	Joel C. Meniado (2020) Lembaga Pendidikan tinggi multikultural di Saudi Arabia	Kecerdasan Emosi sebagai variabel independen dan penelitian dibidang pendidikan	OCB sebagai variabel independen	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosi dan OCB	<i>Arab World English Journal (AWEJ)</i> Number 4 Volume 11 December 2020 ISSN 2229-9327
13.	Fahid Riaz, Shahzad Naeem, Benish Khanzada, dan Kamran Butt (2018). Telekomunikasi Pakistan	Kecerdasan Emosi sebagai variabel independen dan OCB sebagai variabel dependen	<i>Turnover Intention, Job Perfomance</i> sebagai variabel dependen	Kecerdasan Emosi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap OCB	<i>Journal of Health Education Reseach &amp; Development</i> t No. 2 Volume 6 2018 ISSN 2380-5439

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Guru honorer dalam menjalankan tugasnya tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, sesuai dengan kondisi serta situasi lingkungan. Diantara yang dapat mempengaruhi OCB seorang guru honorer adalah kecerdasan emosi dan *job insecurity*, oleh karena itu penulis ingin meneliti pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan dalam mengendalikan diri serta mengenali perasaan terhadap diri sendiri, kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik serta kemampuan mengelola perasaan dan emosi terhadap orang lain. Menurut Sholiha et al., (2017) kecerdasan emosi merupakan kemampuan seorang individu dalam menggunakan serta mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain serta menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan terhadap tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai suatu hubungan yang produktif.



Dimensi kecerdasan emosi menurut Goleman (2018: 33) yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan pengelolaan diri.

Menurut Gunawan & Ardana (2020) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang tenaga kerja yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah sehingga dapat mengancam masa depannya. Adkins et al., dalam Mardiana & Asj'ari (2022) mengemukakan tiga dimensi dalam *job insecurity*, yaitu: kemungkinan kehilangan pekerjaan, kemungkinan negatif yang terjadi di tempat kerja, serta ketidakberdayaan tenaga kerja dalam menghadapi ancaman.

OCB merupakan perilaku yang bersifat secara sukarela atau ikhlas serta dipilih sendiri oleh tenaga pendidik yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan secara eksplisit tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan. Robbins dan Coulter dalam Sule & Priansa (2018: 416) menyatakan, bahwa OCB merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari pekerjaan resmi seorang tenaga kerja, namun dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi menjadi lebih efektif. Terdapat lima dimensi dalam OCB, yaitu: membantu pekerjaan orang lain secara sukrela (*altruism*), partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*civic virtue*), perilaku melebihi standar minimum (*conscientiousness*), perilaku sopan (*courtesy*) dan perilaku sikap sportif (*sportsmanship*).

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap OCB sebelumnya pernah diteliti oleh Irene dan I Gusti (2020), Rudika Harminingtyas dan Yuliati (2022) serta Anjar Fatmawati dan Siti (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan

emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, pengaruh *job insecurity* terhadap OCB sebelumnya juga pernah diteliti oleh Dhisa, Mahendro (2020) *job insecurity* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap OCB, sedangkan oleh Anak, I Gede, Putu (2017) dan Ni Luh dan Ni Nyoman (2018) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan.

Dalam indikator kecerdasan emosi, terdapat pengelolaan diri, yaitu kemampuan dalam mengendalikan, menangani, dan juga mengekspresikan emosi diri sendiri serta memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan dalam kehidupan sehari-hari. *Job Insecurity* merupakan perasaan tidak aman dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan ancaman untuk tidak lagi menjadi seorang pegawai tetap. Jika seorang individu memiliki kecerdasan emosi yang baik, maka individu tersebut akan mampu mengelola dirinya sendiri dengan cara mengendalikan perasaannya, sehingga individu tersebut dapat menghilangkan perasaan ketidakamanan terhadap pekerjaan yang akan maupun sedang dihadapi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) dengan *Job Insecurity* ( $X_2$ ).

Kecerdasan emosi yang baik akan menghasilkan kepribadian yang baik, sehingga memungkinkan seorang guru untuk memiliki perilaku organisasi yang baik. Begitu juga dengan *job insecurity*, jika kecerdasan yang dimiliki seorang guru baik, maka *job insecurity* tidak akan dirasakan, sehingga perilaku atau kepribadian guru tersebut akan efektif dan secara tidak langsung akan meningkatkan perilaku organisasi yang positif.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat disimpulkan suatu hipotesis penelitian secara umum, yakni: **“Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Mangkubumi Kota Taskimalaya)”**.