

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI UIN SUMATERA UTARA

Dalmaisyah Gea¹, Amiur Nuruddin², Saparuddin Siregar³

¹Mahasiswa Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN SU Medan

²Dosen Pascasarjana UIN SU Medan

³Dosen Pascasarjana UIN SU Medan

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta dampaknya pada Kinerja Pegawai UIN SU Medan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan merumuskan hipotesis, mencari korelasi antar variabel dengan menggunakan analisis Path (Path Analisis) Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y serta dampaknya kepada Z dan dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai UIN-SU. Kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai UIN-SU.

Kata Kunci: kecerdasan emosi, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pendahuluan

Kemajuan pesat ilmu pengetahuan di Era Globalisasi dan teknologi di tandai dengan perubahan-perubahan besar yang belum pernah terjadi sepanjang peradaban manusia. Toffler (2002)¹ mengatakan bahwa manusia sekarang sedang memasuki gelombang ketiga yang penuh dengan kejutan-kejutan besar yaitu era reformasi yang ditunjang oleh teknologi dan telekomunikasi yang serba canggih sehingga hubungan antara manusia dalam berbagai tempat dan jarak dapat berlangsung dengan sangat cepat. Kompetisi, kecepatan dan keunggulan menjadi doktrin yang sangat dominan saat ini. Arus barang, jasa dan juga keahlian dapat melintasi batas negara tanpa hambatan. Perubahan yang terjadi ini sangat berdampak pada keberlangsungan hidup suatu organisasi, perusahaan, instansi swasta atau pun Lembaga. Bagi mereka yang mampu beradaptasi maka akan tetap bertahan namun bagi yang tidak bias bergerak dengan cepat mengikuti zaman akan berhenti dan gulung tikar.

Salah satu di antaranya adalah instansi pemerintah yaitu UIN Sumatera Utara yang telah mampu mengimbangi keberadaannya di tengah-tengah kondisi global yang semakin pesat. Upaya yang telah dilakukan adalah meningkatkan status dari Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara (IAIN SU) Medan menjadi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU) Medan. Beberapa fakultas baru telah dibentuk, seperti fakultas ilmu sosial, sains dan teknologi, kesehatan masyarakat, ekonomi bisnis islam apalagi di tambah dengan adanya konsep IAIN “*with wider Mandate*” atau konsep IAIN dengan mandate diperluas, yang artinya bahwa setelah menjadi UIN maka Lembaga tersebut tidak hanya mengembangkan ilmu pengetahuan agama, tetapi juga ikut mengembangkan ilmu sosial, humaniora dan eksakta dengan memantapkan integralisme ilmu pengetahuan. Dengan perubahan status ini, diharapkan lembaga ini mampu menjawab tantangan global dan akan mampu berbuat banyak untuk memenuhi kebutuhan pembangunan di tengah-tengah masyarakat.

Dengan peralihan lembaga pendidikan yakni dari IAIN SU menjadi UIN SU Medan mendorong perubahan yang lebih signifikan dan luas secara internal bagi civitas akademisi untuk menjadi lebih baik dan lebih berkualitas sesuai harapan. Peningkatan status lembaga ini juga menjadikan UIN mendapat keleluasaan dalam mengelola pendapatannya melalui Badan layanan umum yang saat ini telah mampu mensejahterakan pegawainya dengan adanya remunerasi. Seharusnya dengan adanya remunerasi ini, memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerjanya melalui *organizational citizenship behavior* serta mampu mengelola emosi dalam bekerjasama dengan orang lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *good citizen*. Kecakapan emosi (kemampuan kerja) merupakan bagian dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.²

Kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari *Organizational Citizenship Behavior* pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya ataupun sebaliknya.

Faktor kepuasan kerja secara jelas berhubungan dengan OCB, namun seberapa besar pengaruhnya dengan kinerja ASN yang ada di UIN SU Medan atas perubahan peralihan status yang dihadapi menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan dampaknya terhadap kinerja ASN UIN SU Medan.

Landasan Teori

A. Defenisi Kecerdasan Emosi

Penelitian Boyatzis dan Ron (2001) menunjukkan, bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, di antaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Goleman (2000) menyebut kemampuan tersebut sebagai Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Penelitian Martin (2000) dan Trihandini (2005) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.³

Agustian dan Ginanjar (2005) berpendapat, bahwa keberadaan kecerdasan emosi yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja lebih baik. Goleman (2000) mengatakan, bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kemampuan kognitif (*cognitive intelligence*) saja yang dibutuhkan tetapi juga kemampuan emosi (*emotional intelligence*). Para manajer membutuhkan kemampuan emosi yang tinggi untuk berinteraksi dengan banyak orang dan membina hubungan.⁴

B. Defenisi dan Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut hasil penelitian Robinson dan Connors (1960) bahwa Kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat penting dan besar manfaatnya baik individu, industri maupun masyarakat. Kepentingan individu menjadi sebab-sebab dan sumber yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup, bagi industri kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya dan bagi masyarakat tentu dapat menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan.⁵

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara Vecchio (1995) mengatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada juga dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.⁶

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) dalam buku *Manajemen Kinerja* oleh Wibowo menjelaskan bahwa ada 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), 2) Perbedaan (*Discrepancies*), 3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*), 4) Keadilan (*Equity*), 5) Komponen Genetik (*Genetic Components/Dispositional*).⁷

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (2006) ada beberapa faktor kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:⁸ 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), 2) Atasan (*Supervision*), 3) Teman Sekerja (*Workers*), 4) Promosi (*Promotion*), 5) Gaji/Upah (*Pay*).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah⁹:

- 1). *Faktor Psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2). *Faktor Sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3). *Faktor Fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur.
- 4). *Faktor Finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi.

C. Defenisi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja,

namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Sebelum karyawan melakukan perilaku ini, akan ada penyebab mengapa mereka rela melakukan hal tersebut yang sebagian besar disebabkan oleh besarnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan tingkat loyalitas yang sangat berperan dalam hal memberikan hasil kerja yang “lebih” kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Robbins dan Judge bahwa fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.¹⁰

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

D. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti yang telah dijelaskan dalam teori modern juga memiliki nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam yaitu Keikhlasan.

Menurut Bugi (2008) Ikhlas secara etimologi berarti bersih dari kotoran dan menjadikan sesuatu menjadi bersih dan tidak kotor. Maka orang yang ikhlas adalah orang yang menjadikan agamanya murni hanya untuk Allah saja dan tidak menyekutukannya dan tidak riya' dalam beramal. Secara terminologi, ikhlas berarti beramal dengan niat mengharap ridlo Allah tanpa menyekutukannya, memurnikan niat dari kotoran yang dapat merusak. Manusia diciptakan sesungguhnya hanya untuk menyembah Allah dan beribadah dengan penuh ikhlas.¹¹

Ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridho Allah swt. Dengan ikhlas, hati menjadi tenang, pekerjaan yang sulit menjadi mudah dan pekerjaan menjadi ibadah yang bernilai pahala di sisi Allah swt. Karena itu, setiap muslim selayaknya melakukan segala sesuatu amal perbuatan di niatkan semata-mata untuk beribadah kepada Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan reward ataupun jabatan duniawi.

Perilaku citizenship sama seperti perilaku ikhlas, yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau reward dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama. Motif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Islam, yaitu mendapat ridha Allah serta mendapat imbalan akhirat yang lebih baik.

E. Dimensi OCB dalam Perspektif Islam

Adapun bentuk-bentuk OCB yang telah dijelaskan sebelumnya, jika dilihat dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut:

1). *Al-truisme* (*Taawun*)

Seorang muslim di tuntut untuk senantiasa membantu sesama saudaranya. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah swt.

2). Sportif

Sportif diartikan sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain.

3). *Courtesy* (persaudaraan)

Seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman.

4). *Civic virtue*

Setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi.

5). *Conscientiousnes (mujahadah)*

Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun.

F. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara¹² bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Menurutnya kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson¹³ kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja menunjukkan perilaku yang dapat dinilai yakni : (a) ia tidak diam tapi bertindak; melaksanakan pekerjaan; (b) melakukan dengan cara-cara tertentu yang tidak menyimpang dari prosedur yang ada; (c) fokus pada hasil yang ingin dicapai sehingga kinerja tersebut bersifat nyata. Dengan demikian kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan capaian hasil tertentu sesuai dengan prosedur yang ada dan terpenuhi standar pelaksanaan dalam mengerjakannya serta memperoleh kualitas yang diharapkan.

Dari pendapat yang disebutkan di atas, muncul beberapa konsep yang bisa dijadikan acuan dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja, di antaranya:

- 1). Faktor kualitas kerja, yang bisa diamati dari segi ketelitiannya dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
- 2). Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3). Faktor pengetahuan, yang dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memahami tugas-tugas yang mereka laksanakan.
- 4). Faktor kecakapan yang bisa diukur dari kemampuan serta kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan kedisiplinannya.
- 5). Faktor kehadiran yaitu melihat keikutsertaan pegawai di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat atau kegiatan lainnya.
- 6). Faktor kerjasama dengan melihat bagaimana pegawai berinteraksi dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

G. Sejarah dan Perkembangan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Penelitian ini dilaksanakan di UIN Sumatera Utara Medan yang ada di Jln. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate dan Jln. IAIN No. 1 Sutomo. UIN Sumatera Utara adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang merupakan alih status dari IAIN Sumatera Utara Medan yang didirikan pada tahun 1973 di Medan. Berdirinya IAIN Sumatera Utara dilatarbelakangi dan

didukung oleh beberapa faktor pertimbangan objektif, yaitu pertama; Perguruan Tinggi Islam yang berstatus Negeri pada saat itu belum ada di Provinsi Sumatera Utara walaupun Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta sudah ada di masa itu. Kedua; pertumbuhan pesantren, madrasah dan perguruan-perguruan agama yang sederajat SLTA di daerah Sumatera Utara tumbuh dan berkembang dengan pesatnya, yang sudah tentu memerlukan adanya Pendidikan lanjutan yang sesuai, yakni adanya Perguruan Tinggi Agama Islam yang berstatus Negeri.

Sejalan dengan berdirinya Fakultas Tarbiyah Persiapan IAIN Medan, Yayasan K. H. Zainul Arifin membuka Fakultas Syari'ah pada tahun 1967. Keinginan untuk mewujudkan Fakultas Syari'ah Negeri prosesnya sama dengan Fakultas Tarbiyah IAIN Medan, dengan surat permohonan Nomor: 199/YY/68 tanggal 20 Juni 1968. Dengan adanya keinginan itu, Menteri Agama RI mengambil kebijaksanaan menyatukan Panitia Penegerian Fakultas Tarbiyah yang telah ada dengan Panitia Penegerian Fakultas Syari'ah. Penegeriannya sama-sama dilakukan pada bulan Oktober 1968, tepatnya pada tanggal 12 Oktober 1968 M., hari Sabtu tanggal 20 Rajab 1389 H, Oleh Menteri Agama RI K. H. Moh. Dahlan bertempat di Aula Fakultas Hukum USU Medan. Dalam acara pelantikan tersebut langsung dilantik Drs. Hasbi AR sebagai Pj. Dekan Fakultas Syari'ah dengan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 224 dan 225 Tahun 1968. Walaupun sejak tanggal 12 Oktober 1968 telah diresmikan Menteri Agama RI 2 (dua) buah Fakultas masing-masing Tarbiyah dan Syari'ah sebagai Fakultas Cabang dari IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, namun semangat dan tekad untuk memperoleh IAIN yang berdiri sendiri di Medan terus menerus menjadi idaman setiap warga masyarakat, organisasi-organisasi agama, organisasi pemuda dan mahasiswa terutama dari pimpinan IAIN Medan. Respon dari pihak Pemerintah Daerah dan Departemen Agama RI memenuhi keinginan masyarakat Islam Sumatera Utara untuk mewujudkan suatu IAIN penuh dan berdiri sendiri di Medan, diwujudkan dengan mempersiapkan gedung-gedung kuliah, perpustakaan, tenaga administrasi, tenaga dosen serta sarana-sarana perkuliahan lainnya.

Akhirnya pada jam 10.00 Wib di hari Senin, 24 Syawal 1939 H, bertepatan tanggal 19 Nopember 1973 M., diresmikan IAIN Sumatera Utara yang ditandai dengan pembacaan Piagam oleh Menteri Agama RI Prof. Dr. Mukti Ali. Sejak saat itu pula resmilah Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah IAIN Ar-Raniry yang ada di Medan serta Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin IAIN Imam Bonjol yang ada di Padangsidempuan menjadi IAIN Sumatera Utara sesuai Keputusan Menteri Agama RI Nomor 97 Tahun 1973 Tanggal 19 Nopember 1973. Sementara Fakultas Ushuluddin yang semula berdomisili di Padangsidempuan dipindahkan ke Medan yang dilaksanakan pada tahun 1974 berdasarkan keputusan Menteri Agama RI Nomor 9 Tahun 1974 tanggal 18 Februari 1974, hingga sampai tahun 1997 ada 4 (empat) fakultas di lingkungan IAIN Sumatera Utara, yakni Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syari'ah Fakultas Ushuluddin dan Fakultas Dakwah di Medan, dan Fakultas Tarbiyah di Padangsidempuan. Dalam perkembangan selanjutnya pada Tahun Akademik 1994/1995 telah dibuka program Pascasarjana (S2) yang sejak tahun 1998 memiliki kampus tersendiri di Helvetia Medan. Sejak tahun 1997 Fakultas Tarbiyah di Padangsidempuan di tetapkan menjadi STAIN (Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri) yang berdiri sendiri.

Sejak Oktober 2014, secara kelembagaan IAIN SU resmi beralih status menjadi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU). Secara Historis, proses dan prosedur formal konversi IAIN SU menjadi UIN SU telah dilakukan secara insentif sejak awal tahun 2000an. Upaya tersebut mendapat dukungan dari Kementerian Agama RI, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dukungan nyata untuk alih status menjadi UIN SU tersebut juga telah mendapat komitmen bantuan dana pembiayaan pembangunan/pengembangan kampus dari *Islamic Development Bank (IsDB)* dan *Government of Indonesia (Gol)*.

Dalam konteks kelembagaan, UIN SU kini telah memiliki delapan fakultas yaitu : 1) Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK), 2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), 3) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK), 4) Fakultas Syariah dan Hukum, 5) Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam (FUSI), 6) Fakultas Sains dan Teknologi (F-Saintek), 7) Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM), dan 8) Fakultas Ilmu Sosial (FIS). Di samping delapan fakultas tersebut, UIN SU juga memiliki Program Pascasarjana yang memiliki enam program Studi Strata Dua (S2) dan enam Program Studi Strata Tiga (S3).¹⁴

H. Visi dan Misi UIN Sumatera Utara serta Data Tenaga Administrasi

Visi merupakan cita-cita yang hendak diwujudkan dalam kurun waktu tertentu. Adapun Visi UIN Sumatera Utara adalah : “Masyarakat Pembelajar Berdasarkan Nilai-nilai Islam (*Islamic Learning Society*)”.

Misi UIN Sumatera Utara Medan mengacu pada Tri Dhama Perguruan Tinggi yaitu :”Melaksanakan Pendidikan, Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat yang Unggul dalam berbagai bidang Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni dengan dilandasi nilai-nilai Islam.”

Tenaga Administasi di lingkungan UIN Sumatera Utara terdiri dari PNS dan BLU (Badan Layanan Umum). Untuk saat ini jumlah administrasi sebanyak 218 orang. Sebagaimana gambaran pada table berikut ini:

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Fakultas Syari'ah dan Hukum	10
2	Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam	12
3	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	20
4	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	12
5	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	11
6	Fakultas Ilmu Sosial	8
7	Fakultas Sains dan Teknologi	10
8	Fakultas Kesehatan Masyarakat	8
9	Pascasarjana	11
10	Biro AUPK	54
11	Biro AAKK	20
12	LP2M	5
13	Perpustakaan	14
14	Pusat Pengembangan Bahas	2
15	LPM	2
16	SPI	4
17	Pustipada	6
18	Pusat Pengembangan Bisnis	2
19	Ma'had Al Jami'ah	6
20	Pusat Layanan Internasional	1

I. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama: Tingkat Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y_1 x_1} = 0$$

$$H_1 : > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur tingkat kecerdasan emosional (X_1) terhadap OCB (Y_1) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,314 dengan t hitung 3,077, sedangkan nilai t tabel = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis pertama ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung tingkat kecerdasan emosional terhadap OCB, maka dapat diindikasikan bahwa tingkat kecerdasan emosional dapat meningkatkan OCB.

Hipotesis kedua: Tingkat Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja
Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : = 0$$

$$H_1 : > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur tingkat kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y_2) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,432 dengan t hitung 4,627, sedangkan nilai t table = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis kedua ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung tingkat kecerdasan emosional terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan bahwa tingkat kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja.

Hipotesis ketiga: Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : = 0$$

$$H_1 : > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur kepuasan kerja (X_2) terhadap OCB (Y_1) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,515 dengan t hitung 5,048, sedangkan nilai t table = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis ketiga ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung tingkat kepuasan kerja terhadap OCB, maka dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB.

Hipotesis keempat: *Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja.*

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : = 0$$

$$H_1 : > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,222 dengan t hitung 2,148, sedangkan nilai t table = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis keempat ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja.

Hipotesis kelima: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : = 0$$

$$H_1 : > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur OCB (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,300 dengan t hitung 2,771, sedangkan nilai t table = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis kelima ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung OCB terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja.

J. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional terhadap OCB

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai UIN-SU, besarnya pengaruh adalah 0,314 atau 31,4%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,077 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, bahwa kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara lebih baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain, cenderung lebih mampu merespon secara fleksibel perubahan-perubahan dalam lingkungan sosialnya dan membangun jaringan sosial yang suportif. Orang-orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB.

2. Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai UIN-SU, besarnya pengaruh adalah 0,432 atau 43,2%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,627 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara lebih baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Memahami orang lain dengan baik dan membuat keputusan yang bijak. Orang yang memiliki kecerdasan emosional diharapkan akan meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap OCB

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai UIN-SU, besarnya pengaruh adalah 0,515 atau 51,5%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,048 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, bahwa karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja dan mengajukan lebih sedikit keluhan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih

berpartisipasi dalam OCB yang prososial dari pada yang tidak puas. Dimensi kepuasan kerja berhubungan dengan OCB.

4. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai UIN-SU, besarnya pengaruh adalah 0,222 atau 22,2%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,148 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,036 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, bahwa seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan sesuatu yang berarti bagi organisasi. Kepuasan yang diperoleh pekerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat dan kinerja mereka. Sebagaimana dikemukakan Robbins (2001) bahwa efek kepuasan kerja dan kinerja pada hakekatnya dapat diringkaskan dalam pernyataan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Streed dan Herman dalam Panggabean (2002) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja (prestasi kerja), artinya kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dan individu dapat tercapai.

5. Pengaruh OCB terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja Pegawai UIN-SU, besarnya pengaruh adalah 0,300 atau 30%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,771 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,007 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, bahwa sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelamatkan nilai-nilai yang diaanutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Selain itu, untuk melakukan segala sesuatu yang baik, manusia akan selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Borman dan Motowidlo (2003) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisien. Dengan kata lain, orang yang menunjukkan perilaku OCB akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai UIN-SU. Hal ini ditunjukkan oleh perbandingan antara F penelitian 35,726 > F tabel 3,15 dan angka signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000 dibawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Besarnya pengaruh adalah 53,5 % sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UIN-SU. Hal ini ditunjukkan oleh perbandingan antara F penelitian 41,054 > F tabel 2,76 dan angka signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000 dibawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Besarnya pengaruh adalah 66,9% sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan koefisien jalur sebesar 0,314 dan nilai t hitung sebesar 3,077. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka t hitung > t tabel. Dan angka signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai UIN-SU, dengan koefisien jalur sebesar 0,432 dan nilai t hitung sebesar 4,627. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka t hitung > t tabel. Dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan koefisien jalur sebesar 0,515 dan nilai t hitung sebesar 5,048. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka t hitung > t tabel. Dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
6. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,222 dan nilai t hitung sebesar 2,148. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka t hitung > t tabel. Dan angka signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$.
7. OCB berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai UIN-SU, dengan koefisien jalur sebesar 0,300 dan nilai t hitung sebesar 2,771. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka t hitung > t tabel. Dan angka signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.

Endnote:

¹ Jhon Herwanto dan IJK Sito Meiyanto, "Penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stress kerja pada karyawan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau", (Tesis, Pascasarjana UGM, 2004), h. 1

² Oemar, "Pengaruh budaya Organisasi, Kemampuan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru", dalam Aplikasi Manajemen, Vol. 11, h. 65

³ Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 2, 2013, h. 103-114 ([Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Jdm](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Jdm)).

⁴ *Ibid.*

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenada Media, 2009), h. 74

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Rajawali Press: Edisi Kelima, 2007), h. 416

⁷ *Ibid.*, h. 418

⁸ Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Edisi Sepuluh, 2006), h.243

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenada Media, 2009), h. 80

¹⁰ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Edisi Kedua belas, Salemba Empat, 2008), h. 40

¹¹ Ilfi Nur Diana, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Islam dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, h. 141-148

¹² Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 67

¹³ Gibson, et.el., *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996), h. 95

¹⁴ Syafaruddin dkk, *Buku Panduan Akademik Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun Akademik 2017/2018*, (Medan: t.p., 2018), h. 25

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson, et.el. 1996. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Sruktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga
- Greenberg dan Baron. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hendra Hadiwijaya, "Analisis *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" dalam Seminar Nasional, teknologi Informasi, Bisnis dan Desain 2017 (ISBN: 978-602-74634-1-7)
- Iffi Nur Diana, "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Islam" dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November 2012
- Jhon Herwanto dan IJK Sito Meiyanto, "Penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stress kerja pada karyawan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau", (Tesis, Pascasarjana UGM, 2004)
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Edisi Sepuluh
- Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Oemar, "Pengaruh budaya Organisasi, Kemampuan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru", dalam *Aplikasi Manajemen*, Vol. 11
- Raden Sudaryono, "Pengaruh Tingkat Kecerdasan emosional dan Kepuasan kerja terhadap OCB serta dampaknya terhadap kinerja di IAIN Sumatera Utara" (Thesis, Pascasarjana UMJ, 2009)
- Rahmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi :Disertai Contoh Praktis, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, (Jakarta: KencanaPrenada Media Group, 2006)
- Rivai dan Harif, "*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*" (Tesis, Universitas Gajah Mada: Yogyakarta, 2001)
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Son
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Syafaruddin dkk., 2018. *Buku Panduan Akademik Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun Akademik 2017/2018*. Medan: t.p
- Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 4, No. 2, 2013
- Usmara. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press