Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398
Vol 7, No 11, November 2022

PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI MEDIASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PT. PJB UBJO & M PLTU INDRAMAYU

Heroe Djatmiko, Soehatman Ramli
Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta
Email : heroedjatmiko1@gmail.com, bernard_ukm@yahoo.com,
soehatmanramli@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh organizational citizenship behavior terhadap tinkat kinerja organisasi PT. PJB UBJO & M PLTU Indramayu Peneltian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu (366 orang). Metode sampel yang digunakan adalah sampel probabilitas *(probability sampling)* dan diperoleh 136 responden yang akan digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hubungan positif dan signifikan pada seluruh karyawan di PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu. Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan hubungan positif dan signifikan pada seluruh pegawai di PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu. *Organizational Citizenship Behavior* terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan hubungan positif dan signifikan pada seluruh pegawai di PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu. Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan hubungan positif dan signifikan pada seluruh pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu. UBJO & M PLTU Indramayu.

Kata Kunci : *organizational citizenship behavior*, tingkat kinerja organisasi, analisis SEM

How to cite:	Heroe Djatmiko (2022) Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi PT. PJB UBJO & M PLTU Indramayu. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 7 (11)
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Abstract

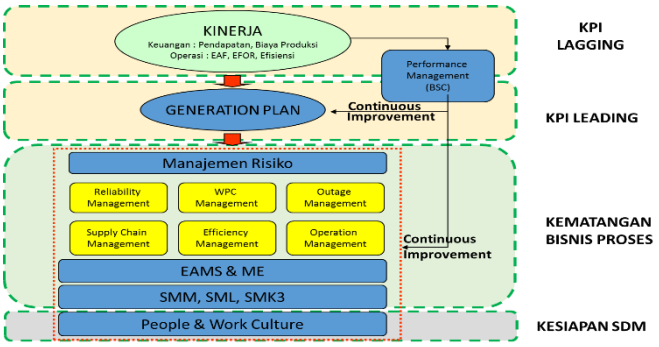
This research uses quantitative research and the strategy used in this research is associative strategy. The analytical technique used is the Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique. The population in this study were all employees at PT. PJB UBJ O&M PLTU Indramayu (366 people). The sample method used is probability sampling and obtained 136 respondents who will be used in this study. The results of this study stated that Emotional Intelligence, K3 Knowledge and Organizational Commitment proved to have a direct effect on Organizational Citizenship Behavior with a positive and significant relationship on all employees at PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu. Emotional Intelligence, K3 Knowledge and Organizational Commitment proved to have a direct effect on Organizational Performance with a positive and significant relationship to all employees at PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu. Organizational Citizenship Behavior is proven to have a direct effect on Organizational Performance with a positive and significant relationship to all employees at PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu. Emotional Intelligence, K3 Knowledge and Organizational Commitment proved to have an indirect effect on Organizational Performance through the variable Organizational Citizenship Behavior with a positive and significant relationship to all employees at PT. PJB UBJ O&M PLTU Indramayu.

Keywords*: organizational citizenship behavior, organizational performance level, SEM analysis*

Pendahuluan

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai pencapaian oleh suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil *atau the degrees of accomplishment.*

PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu adalah salah satu Unit Bisnis Jasa Operasi & Pemeliharaan yang diberi tugas untuk mengelola PLTU PPDE pertama 10.000 MW dengan kapasitas terpasang 3 x 330 MW yang berlokasi di Kabupaten Indramayu Jawa Barat. Asset PLTU Indramayu dimiliki oleh PT PLN (Persero), sehingga dalam pengelolaan PLTU Indramayu PT PLN (Persero) disebut dengan istilah Asset Owner. Sedangkan PT PJB yang melaksanakan operasi & pemeliharaan PLTU Indramayu ditugasi untuk menjadi Operator dan Manager. PT PJB memiliki standard baku dalam melaksanakan pengelolaan pembangkit yang dikenal dengan istilah Tata Kelola Pembangkitan. Proses pencapaian visi dan misi perusahaan dijalankan dengan berpegang pada kerangka kerja manajemen tata kelola unit Pembangkitan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Tata Kelola Pembangkitan PT PJB

Mengacu pada kerangka kerja tata kelola tersebut dan dalam kaitannya dengan penerapan ISO, maka PT PJB UBJ O&M Indramayu bertekad menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (selanjutnya disingkat sebagai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja / SMK3) yang berdasarkan pada standard Peraturan Pemerintah Nomor : 50 Tahun 2012. Tekad tersebut tertuang dalam Kebijakan Perusahaan yang telah dibahas dan dikonsultasikan bersama-sama dengan pekerja dan telah ditandatangani oleh Direktur Utama PT PJB pada tanggal 06 Agustus 2015 untuk ditetapkan sebagai Kebijakan Sistem Manajemen PT Pembangkitan Jawa Bali (SK.006.K/020/DIR/2017).

Kondisi mengenai kinerja organisasi yang terjadi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Data *Pra-Survey* Mengenai Kinerja Organisasi

No.	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Mean
			1	2	3	4	5	
1	PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu memiliki tingkat pertumbuhan daya (megawatt) yang signifikan setiap tahun	F	7	6	10	5	2	2,63
		%	23%	20%	33%	17%	7%	
2	PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu menggunakan sumber daya perusahaan secara efisien	F	3	11	15	1	0	2,47
		%	10%	37%	50%	3%	0%	
3	Karyawan pus terhadap manajemen perusahaan	F	7	7	9	5	2	2,60
		%	23%	23%	30%	17%	7%	
4	PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu mampu mencapai target yang telah ditetapkan	F	5	6	13	4	2	2,73
		%	17%	20%	43%	13%	7%	
Rata-Rata Kinerja Organisasi								**2,61**

Hasil data *pra-survey* pada Tabel 1.1 mengenai variabel kinerja organisasi yang terjadi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja organisasi sebesar 2,61. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi yang terkait dengan PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu yang menggunakan sumber daya perusahaan secara efisien, merupakan aspek yang paling rendah dengan nilai

mean sebesar 2,47 dibandingkan dengan dengan aspek-aspek dalam kinerja organisasi lainnya di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu. Hal ini menunjukkan penggunaan sumber daya belum dilakukan secara efisien, jika kondisi terus berlangsung tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja organisasi di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 Dan Komitmen Organisasional dengan variabel mediasi (intervening) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*.

Faktor pertama adalah kecerdasan emosional (EQ), yaitu sekumpulan kemampuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan dan tekanan eksternal (Hajisabbagh, 2020). Kondisi mengenai kecerdasan emosional yang terjadi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Data *Pra-survey* Mengenai Kecerdasan Emosional

No.	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Mean
			1	2	3	4	5	
1	Saya mampu mengendalikan emosi diri dengan baik sehingga tidak terbeban stres kerja.	F	5	9	14	2	0	2,43
		%	17%	30%	47%	7%	0%	
2	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru.	F	3	7	16	4	0	2,70
		%	10%	23%	53%	13%	0%	
3	Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain.	F	4	6	18	1	1	2,63
		%	13%	20%	60%	3%	3%	
4	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok.	F	5	7	15	3	0	2,53
		%	17%	23%	50%	10%	0%	
Rata-Rata Kecerdasan Emosional								**2,57**

Hasil data *pra-survey* pada Tabel 1.2 mengenai variabel Kecerdasan Emosional yang terjadi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional sebesar 2,57. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu terkait dengan pengendalian emosi diri sehingga tidak akan menjadi stres kerja, merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dengan dengan aspek-aspek lainnya dalam kecerdasan emosional di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu. Hal tersebut apabila terus berlangsung tentunya akan juga memberikan dampak negatif terhadap hasil kerja pada karyawan itu sendiri.

Kondisi mengenai Pengetahuan K3 yang terjadi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3

Hasil Data *Pra-survey* Mengenai Pengetahuan K3

No.	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Mean
			1	2	3	4	5	
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan sejumlah 130 program yang dirancang untuk menjadi unit percontohan K3L	F	5	6	13	4	2	2,73
		%	17%	20%	43%	13%	7%	
2	Saya mampu melakukan soft launching sebagai unit percontohan nasional dalam penerapan K3L di lingkungan PT PLN (Persero)	F	5	11	9	2	3	2,57
		%	17%	37%	30%	7%	10%	
3	Saya memiliki pengetahuan untuk menjalankan program-program normalisasi peralatan di PLTU Indramayu yang diistilahkan dengan i-Care.	F	6	8	11	4	1	2,53
		%	20%	27%	37%	13%	3%	
4	Saya mampu mengintegrasikan aktifitas One Stop Center Safety Affairs	F	3	11	15	1	0	2,37
		%	10%	30%	57%	3%	0%	
Rata-Rata Pengetahuan K3								**2,55**

Hasil data *pra-survey* pada Tabel 1.3 mengenai variabel Pengetahuan K3 di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel Pengetahuan K3sebesar 2,55. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu terkait dengan responden yang mampu mengintegrasikan aktifitas One Stop Center Safety Affairs, merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dengan dengan aspek-aspek lainnya dalam Pengetahuan K3 di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu. Kurangnya pengetahuan karyawan mengenai aktifitas One Stop Center Safety Affair, hal tersebut tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap pusat pengurusan administrasi K3 yang ada pada sebuah organisasi.

Faktor berikutnya yaitu komitmen organisasional. Komitmen yaitu tekad bulat dalam melakukan sesuatu dengan niat sungguh-sungguh. Komitmen sangat membantu instansi untuk mendapatkan pekerja yang benar-benar ingin bekerja, benar-benar akan loyal terhadap pekerjaannya sehingga apa-apa yang diinginkan instansi dapat berjalan dengan baik. Kondisi mengenai komitmen organisasi yang terjadi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.4

Hasil Data *Pra-survey* Mengenai Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Mean
			1	2	3	4	5	
1	Saya akan tetap berkerja di perusahaan ini, meskipun ada tawaran kerja di tempat lain	F	5	9	14	2	0	2,43
		%	17%	30%	47%	7%	0%	
2		F	6	8	11	3	2	2,57

No.	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Mean
			1	2	3	4	5	
	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.	%	20%	27%	37%	10%	7%	
3	Saya memliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan ini	F	7	7	9	5	2	2,60
		%	23%	23%	30%	17%	7%	
4	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	F	5	9	12	3	1	2,53
		%	17%	30%	40%	10%	3%	
Rata-Rata Komitmen Organisasi								**2,53**

Hasil data *pra-survey* pada Tabel 1.4 mengenai variabel komitmen organisasi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 2,53. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi terkait dengan responden yang menyatakan saya akan tetap berkerja di perusahaan ini, meskipun ada tawaran kerja di tempat lain, merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dengan dengan aspek-aspek lainnya dalam komitmen organisasi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu. Hal ini masih adanya responden yang merupakan karyawan PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu sebanyak 47% merasa bahwa belum merasakan kenyamanan dan senang untuk menghabiskan karir di perusahaan ini.

Selain ketiga faktor tersebut, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku pegawai yang diluar tugas, seperti contoh adanya pengungkapan minat pribadi dalam pekerjaan orang lain, saran-saran yang diberikan untuk peningkatan pegawai baru, rasa hormat dan semangat kepeduli terhadap perusahaan, serta ketetapan waktu dan kehadiran diatas standar atau tingkat yang dilaksanakan. Kondisi mengenai *organizational citizenship behavior* yang terjadi di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu dapat dijelaskan pada hasil *prasurvey* yang dilakukan pada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.5

Hasil Data *Pra-survey* Mengenai *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Mean
			1	2	3	4	5	
1	Saya selalu membantu rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya yang menumpuk.	F	7	6	10	5	2	2,63
		%	23%	20%	33%	17%	7%	
2	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	F	6	9	12	3	0	2,40
		%	20%	30%	40%	10%	0%	
3	Saya akan selalu mengikuti kegiatan apa yang sedang terjadi di instansi.	F	6	8	11	3	2	2,57
		%	20%	27%	37%	10%	7%	
4	Saya selalu berusaha melebihi yang diharapkan instansi dalam hal memanfaatkan waktu istirahat.	F	7	7	10	3	3	2,60
		%	23%	23%	33%	10%	10%	
Rata-Rata OCB								**2,55**

Hasil data *pra-survey* pada Tabel 1.5 mengenai variabel *organizational citizenship behavior* di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 2,55. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kondisi terkait dengan responden yang menyatakan akan selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja, merupakan aspek yang paling rendah dibandingkan dengan dengan aspek-aspek lainnya dalam *organizational citizenship behavior* di PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu. Hal ini masih adanya responden yang merupakan karyawan PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu sebanyak 40% merasa bahwa hubungan antar sesama rekan kerja yang kurang baik, dengan adanya hubungan yang kurang yang kurang baik antar karyawan, tentunya akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam sebuah organisasi.

Goleman & Hermaya, (2002) berpendapat bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang dan 20% lainnya ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Sementara Luthans (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku individual yang bersifat sukarela yang tidak secara langsung diakui oleh organisasi dan apabila OCB dilakukan bersama-sama akan bisa meningkatkan fungsi organisasi tersebut secara efektif (Organ, 2014). Maka peneliti tertarik untuk meneliti **"Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi PT. PJB UBJO & M PLTU Indramayu".**

Metode Penelitian

Peneltian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan data primer dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner dan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan mempelajari buku-buku referensi dan sejumlah literatur lainnya.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu. Data yang diperoleh dari hasil observasi awal tercatat pekerja berjumlah 366 orang. Metode sampel yang digunakan adalah sampel probabilitas *(probability sampling).* Cara atau teknik pengambilan sampel di atas dilakukan dengan sampel random sederhana (*simple random sampling*). Dan diperoleh 136 reaponden yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan analisis linier partial (*Partial Least Square*/PLS) untuk menguji hipotesis penelitian. Hipotesis akan dianalisis dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel yang akan dilakukan oleh komputer. *Partial Least Square* (PLS) merupakan suatu pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2018). Tujuan *Partial Least Square* (PLS) adalah untuk

membantu suatu penelitian untuk tujuan prediksi. Weight estimatc untuk menciptakan komponen skor suatu variabel laten berdasarkan *inner* model (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer* model (model pengukuran hubungnya antara indicator dengan konstruknya). Hasilnya merupakan *residual variance* dari variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi/*R Square* (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16
Nilai *R-Square* dari Model Penelitian

Variabel	*R-Square*
Kinerja Organisasi	0.936
OCB	0.886

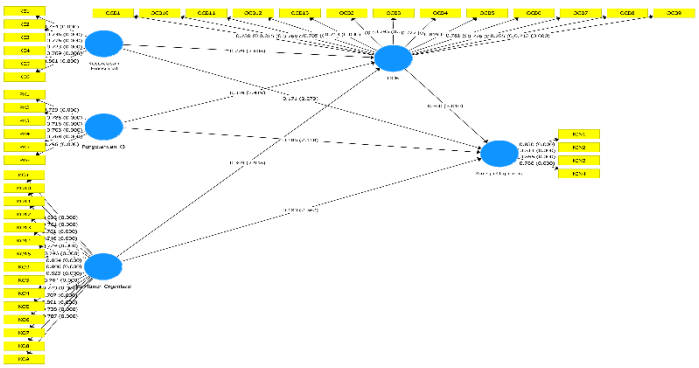
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2021)

Dilihat pada Tabel 4.16 hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-square* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai *R-square* pada variabel Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,936 hal ini menunjukkan bahwa 93,6% variabel Kinerja Organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.
2) Nilai *R-square* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,886 hal ini menunjukkan bahwa 88,6% variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3, dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Uji Hipotesis

Selanjutnya nilai koefisien antar variabel dapat dilihat pada *output* berikut ini dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut ini:



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2021)

Gambar 4.6 Pengujian Model Struktural (*Original Sample*)

Hasil hipotesis berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Nilai *Path Coefficient, t-Statistics,* dan *P-Values*

	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kecerdasan Emosional -> OCB	0.279	2.608	**0.009**
Pengetahuan K3 -> OCB	0.339	2.419	**0.016**
Komitmen Organisasi -> OCB	0.349	2.948	**0.003**
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Organisasi	0.171	2.279	**0.023**
Pengetahuan K3 -> Kinerja Organisasi	0.186	2.118	**0.035**
Komitmen Organisasi -> Kinerja Organisasi	0.180	2.362	**0.019**
OCB -> Kinerja Organisasi	0.460	5.010	**0.000**

Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2021)

Setelah melakukan analisa *path coefficient* yang menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung (*direct effect*), maka selanjutnya juga dilakukan analisis pada pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Hasil uji pengaruh tidak langsung, dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil *Output* Analisa *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kecerdasan Emosional -> OCB -> Kinerja Organisasi	0.128	2.134	**0.033**
Pengetahuan K3 -> OCB -> Kinerja Organisasi	0.156	2.141	**0.033**
Komitmen Organisasi -> OCB -> Kinerja Organisasi	0.161	2.724	**0.007**

Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2021)

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan program Smart PLS 3.2.9 dapat dilihat sebagai berikut:

Hipotesis Pertama (H1):

H1a : Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui nilai *t-statistic* pada Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 2,608 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,978, dan nilai *P-Value* sebesar 0,009 yang lebih kecil 0,05. Nilai *coefficient*

adalah positif, yaitu sebesar 0,279 artinya variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 27,9%. Dengan demikian H1a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional terbukti berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hubungan positif dan signifikan pada pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

H1b : Pengetahuan K3 berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui nilai *t-statistic* pada Pengetahuan K3 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 2,419 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,978, dan nilai *P-Value* sebesar 0,016 yang lebih kecil 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif sebesar 0,339 artinya variabel Pengetahuan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 33,9%. Dengan demikian H1b diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan K3 terbukti berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah hubungan positif dan signifikan pada pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

H1c : Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui nilai *t-statistic* pada Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 2,948 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,978, dan nilai *P-Value* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif sebesar 0,349 artinya variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 34,9%. Dengan demikian H1c diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hubungan positif dan signifikan pada pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

Hipotesis Kedua (H2):

H2a: Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui nilai *t-statistic* pada Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Organisasi sebesar 2,279 lebih besar dari 1,978, dan nilai *P-Value* 0,023 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *coefficient* adalah positif, yaitu sebesar 0,171 artinya variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 17,1%. Dengan demikian hipotesis 2a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional terbukti berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan arah hubungan positif dan signifikan pada pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

H2b: Pengetahuan K3 berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui nilai *t-statistic* pada Pengetahuan K3 terhadap Kinerja Organisasi sebesar 2,118 lebih besar dari 1,978, dan nilai *P-Value* 0,035 lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yaitu sebesar 0,186 artinya variabel

Pengetahuan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 18,6%. Dengan demikian hipotesis H2b diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan K3 terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan arah hubungan positif dan signifikan pada pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

H2c: Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui nilai *t-statistic* Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi sebesar 2,362 lebih besar dari 1,978, dan *P-Value* 0,019 lebih kecil 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yaitu sebesar 0,180 artinya variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 18,0%. Dengan demikian hipotesis H2c diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan arah hubungan positif dan signifikan pada pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

Hipotesis Ketiga (H3):

H3 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui nilai *t-statistic* pada *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 5,010 lebih besar dari 1,978, dan *P-Value* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yaitu sebesar 0,460 artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 46,0%. Dengan demikian H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan arah hubungan positif dan signifikan pada pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

Hipotesis Keempat (H4):

H4a: Kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai *t-statistic* Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 2,134 lebih besar dari 1,978, dan *P-Value* sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yaitu sebesar 0,128 artinya variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 12,8%. Dengan demikian H4a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional terbukti berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah positif dan signifikan.

H4b: Pengetahuan K3 berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai *t-statistic* Pengetahuan K3 terhadap Kinerja Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 2,141 lebih

besar dari 1,978, dan *P-Value* 0,033 lebih kecil 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif 0,156 artinya variabel Pengetahuan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 15,6%. Dengan demikian H4b diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan K3 terbukti berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah hubungan positif dan signifikan.

H4c: Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai *t-statistic* Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 2,724 lebih besar dari 1,978, dan *P-Value* 0,007 lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yaitu sebesar 0,161 artinya variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 16,1%. Dengan demikian H4c diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan hubungan positif dan signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, pengetahuan K3 dan komitmen secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hubungan positif dan signifikan. Hipotesis diterima karena masing-masing variabel memperoleh nilai t statistik lebih besar dari t tabel dengan p-value lebih kecil dari 0,05. Selain itu masing-masing variabel memperoleh nilai coefisien positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosinal, pengetahuan K3 dan komitmen organisasi maka berdampak pada meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

Hasil hipotesis mendukung penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Chong et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hasil yang sama juga ditemukan oleh Barza dan Arianti (2019) yaitu Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan Suwandewi dan Dewi (2016) mengemukakan bahwa Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB artinya bahwa karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosional yang tinggi di tempat kerja maka ia akan memiliki tingkat OCB yang tinggi.

Putra & Latrini, (2016), mengatakan Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Sedangkan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) secara umum lebih mengacu pada perilaku manusia yang bukan termasuk bagian dari job deskripsi karyawan secara formal seperti, membantu sesama rekan kerja, bertingkah dengan sopan terhadap orang lain (Chong et al., 2020). Menurut Andriani dan Sari (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas.

Selain itu, Busro (2018) menyebutkan bahwa pengetahuan *(knowledge)* adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun, bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

Kalalo et.al. (2016) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki pengetahuan tinggi akan mampu membedakan dan mengetahui bahaya disekitarnya serta dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada karena mereka sadar akan risiko yang diterima, sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari.

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2017) menjelaskan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan (Simanjuntak, 2016).

Komitmen juga berpengaurh langsung terhadap OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prameswari dan Suwandana (2017); Saepudin dan Djati (2019) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sementara itu Wijaya dan Yuniawan (2017) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Menurut Yuliani dan Kanti (2017) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Mahardika dan Wibawa (2019) mengemukakan bahwa Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki sifat mampu melakukan tugasnya lebih dari sekedar tugas formal mereka yang mampu memberikan kinerja melebihi harapan dari suatu organisasi. Qamar (2012) dalam Wijaya dan Yuniawan (2017) menyebutkan bahwa dimensi OCB secara positif dansignifikan dipengaruhioleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun, komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih kuat terhadap OCB.

Hal tersebutlah yang kemudian dapat dikatakan menjadi dasar bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavour*) dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, pengetahuan K3 dan komitmen secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hubungan positif dan signifikan. Hipotesis kedua diterima karena masing-masing variabel memperoleh nilai t statistik lebih besar dari t tabel dengan p-value lebih kecil dari 0,05. Selain itu masing-masing variabel memperoleh nilai coefisien positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosinal, pengetahuan K3 dan komitmen organisasi maka berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

Hasil hipotesis mendukung penelitian Gani et al (2018); Ardiyansyah dan Sulistiyowati (2018) yang menemukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu Mulyasari (2018); dan Putri (2016) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional (EQ) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup Gani et al (2018).

Pada dasarnya kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting Putra & Latrini, (2016). Sedangkan Gani et al (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Selain itu, pengetahuan K3 juga berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Kalalo et.al. (2016) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki pengetahuan tinggi akan mampu membedakan dan mengetahui bahaya disekitarnya serta dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada karena mereka sadar akan risiko yang diterima, sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari. Pengetahuan K3 adalah pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang baik serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja, mengenai bahaya - bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pekerja yang hanya diberi pengenalan tentang bahaya – bahaya kecelakaan dan penyakit - penyakit akibat kerja yang bersifat pasif hanya teori Endriastuty dan Adawia (2018).

Menurut Mangkunegara dalam Djatmiko (2016) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek perlindungan ketenagakerjaan dan merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja. Namun, masih terjadinya kecelakaan kerja menjadi penghambat pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Endriastuty dan Adawia (2018).

Lebih lanjut, selain kecerdasan emosional dan pengetahuan K3. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Hasil ini mendukung penelitian Muis et al (2018); Rene dan Wahyuni (2018) menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan itu Maharani dan Efendi (2017) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu Putro (2018) menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organsiasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yangs angat penting. Bahkan beberapa organsiasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesi di tempat pegawai tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut Muis et al (2018).

***Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi dengan hubungan positif dan signifikan. Hipotesis ketiga diterima karena memperoleh nilai t statistik lebih besar dari t tabel dengan p-value lebih kecil dari 0,05. Selain itu memperoleh nilai coefisien positif, artinya semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB merupakan perilaku seseorang yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi. Penafsirannya bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti lebih unggul ketimbang perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki *Organizational Citizenship Behavior* Lestari dan Ghaby (2018).

Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkaitlah persoalan organizational citizen behavior (OCB) Suzana (2017). Purba dan Seniati (2004) dalam Lestari dan Ghaby (2018) menjelaskan jika manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* adalah dapat meningkatkan kinerja seseorang. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Pristiwati dan Sunuharyo (2018) menyatakan bawa *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Halim dan Dewi (2018) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Zaman dan Tjahjaningsih (2017) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. hal menunjukkan bahwa organisasi yang mem punyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki Kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, pengetahuan K3 dan komitmen secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening. Hipotesis keempat diterima karena masing-masing variabel memperoleh nilai t statistik lebih besar dari t tabel dengan p-value lebih kecil dari 0,05. Selain itu masing-masing variabel memperoleh nilai coefisien positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosinal, pengetahuan K3 dan komitmen organisasi dengan dimoderasi oleh OCB maka berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi di PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu.

Menurut Syaparudin dan Elihami (2020) menjelaskan Kecerdasan emosional erat hubungannya dengan perasaan manusia. Emosi menuntut kita menghadapi saatsaat kritis dan tugas-tugas yang terlampau riskan bila hanya diserahkan kepada otak. Perasaan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sugesti, kelelahan, perhatian, intelegensi sehingga ikut mewarnai emosi. Satriyono dan Vitasmoro (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional merupkaan kemampuan untuk mengamati perasaan diri sendiri maupun orang lain, membedakan emosi, dan menggunakan informasi ini sebagai acuan dalam berfikir dan bertindak. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menyadari, mengamati dan memahami emosi dan perasaan diri sendiri maupun orang lain, dan menggunakannya sebagai pertimbangan untuk bertindak.

Menurut Aziza dan Andriany (2020) menjelaskan kecerdasan emosional adalah kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Goleman & Hermaya, (2002) dalam Aziza dan Andriany (2020)

melalui penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Kaori (2015) dari hasil ditemukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior* Hal ini mendukung adanya temuan bahwa kecerdasan emosional pada diri karyawannya akan semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior yang ada pada setiap diri karyawan.

Selain itu komitmen juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi dengan OCB sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurnaningsih dan Wahyono (2017); Hustriany et al (2019) menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Salah satu faktor kuat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama, dimana hal tersebut merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam ataupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Karyawan yang berorientasi pada kerjasama menunjukkan OCB yang baik karena mereka mengutamakan nilai kerjasama. Jika karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi diperlakukan sebagai anggota keluarga besar organisasi, maka hal ini otomatis akan mendorong tingginya tingkat kinerja karyawan Hustriany et al (2019).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada bab yang lalu, maka dibuatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hubungan positif dan signifikan pada seluruh karyawan di PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu.
2. Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan hubungan positif dan signifikan pada seluruh pegawai di PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu.
3. *Organizational Citizenship Behavior* terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan hubungan positif dan signifikan pada seluruh pegawai di PT. PJB UBJ O & M PLTU Indramayu.
4. Kecerdasan Emosional, Pengetahuan K3 dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan hubungan positif dan signifikan pada seluruh pegawai di PT. PJB UBJ O& M PLTU Indramayu.

BIBLIOGRAFI

Adi Putra, Dewi Prihatini & Agus Priyono. (2020) "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening". *JEAM Vol. 19 No. 1, April 2020 ISSN : 1412-5366 e-ISSN : 2459-9816.* Google Scholar.

Anom Suwibawa, Anak Agung Putu Agung, I Ketut Setia Sapta (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali) *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol. 9, Issue. 08, Page no: ME 20997-21013 DOI: https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582. Google Scholar.

Asbah (2017) Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi danMotivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air MinumTirtanadi Kota Medan. Google Scholar.

Busro, Muhammad. (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media Group. Google Scholar.

Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, *9*(1), 69–80. Google Scholar.

Dedi Iskamto, Puspa Liza Ghazali, Asraf Afthanorhan & Seflira Narti (2020) Effect Of Occupational Safety And Health On Performance: An Empirical Investigation Islam Universalia - International Journal of Islamic Studies and SociaSciences. Volume 1 , Number 3, January 2020. Google Scholar.

Erlin Dwi Afilia, Dudung Abdurrahman, Rusman Frendika (2020)"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung". Prosiding Manajemen Volume 6, No. 1, Tahun 2020 ISSN: 2460-6545. Google Scholar.

Evelio Antonnio de Sousa (2017) "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan (Studi pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste"). Google Scholar.

Eze, C. N. *et al*., (2019) Effect Of Health Education On Trainee Teachers Knowledge,

Attitudes, And First Aid Management Of Epilepsy An Interventional Study. *SEIZURE: European Journal of Epilepsy 14-16.* Google Scholar.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Google Scholar.

Goleman, D., & Hermaya, T. (2002). *Emotional Intelligence (Kecerdasan emosional): Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Google Scholar.

Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, *17*(2), 1168–1195. Google Scholar.

Rakhmat, J. (2016). Metode Penelitian Komunikasi. Bandung : PT Remaja. Rosdakarya. Google Scholar.

Razavi & Attarnezhad (2018) Management of Organizational Innovation. *International Journal of Business and Social Science.* www.ijbssnet.com Vol. 4 No. 1; Januari 2013. Google Scholar.

Ridley, J. (2018). Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Edisi ketiga, Jakarta : Erlangga. Google Scholar.

Rinawati et.al. (2016). Pengaruh Tingkat Pengetahuan Terhadap Pelaksanaan Pemakaian Alat Pelindung Diri Sebagai Upaya Pencapaian *Zero Accident* Di PT. X *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health* (Vol. 1, No. 1, Oktober 2016) http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/JIHOH No. ISSN online : 2541-5727 DOI : http://dx.doi.org/10.21111/jihoh.v1i1.606 No. ISSN cetak : 2527-4686. Google Scholar.

Robbins dan Judge (2016) Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat. Google Scholar.

Rudyarti, E. (2017). Hubungan Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Sikap Penggunaan Alat Pelindung Diri Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pengrajin Pisau Batik di PT. X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, Vol. 2, No. 1, hh. 31-43. Google Scholar.

Salma (2019) Pengaruh Komitmen organisasi, Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Pukesmas diKabupaten Morowali.*http://media.neliti.com./index.php/jab/article/view/2336/2729* Vol 4 No. 8. Google Scholar.

Sharma & Mahajan (2017) Relationship Between Emotional Intelligence and Organisational Citizenship Behaviour Among Bank Employees. Pacific Business Review International, 9(11), 20–29. Google Scholar.

Sholihah, Umi (2018). Pengaruh Pengetahuan, Kualitas Pelayanan dan Margin Keuntungan Terhadap Keputusan Pengambilan {embiayaan Murabahah di BMT Karima Karangpandan. Google Scholar.

Shyue Chuan Chong, Mohammad Falahat & Yin Su Lee (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia http://ijhe.sciedupress.com International Journal of Higher Education Vol. 9, No. 1; 2020 *ISSN 1927-6044 E-ISSN 1927-6052*. Google Scholar.

Simanjuntak, (2016). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi. 2001, Jakarta: FE UI. Google Scholar.

Stevanus Yonathan Kalalo, Wulan P.J. Kaunang, dan Paul A.T. Kawatu (2016) Hubungan Antara Pengetahuan dan Sikap Tentang K3 Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Kelompok Nelayan di Desa Belang Kecamatan Belang Kabupaten. **Pharmacon** Jurnal Ilmiah Farmasi – UNSRAT Vol. 5 No. 1 FEBRUARI 2016 ISSN 2302- 2493 . Google Scholar.

Sucipto (2016) *Keamanan Pangan: Untuk Kesehatan Manusia*. Yogyakarta: Gosyen Publishing. Google Scholar.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R.D.* Bandung: Alfabeta. Google Scholar.

Suma'mur (2017) Higiene Perusahan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: SagungSeto. Google Scholar.

Uno, H. (2016). Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Google Scholar.

Wati & Surjanti, (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional,Organizational Citizenship behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor4–Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. 2018. Google Scholar.

Wibowo (2017) Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafind.

Google Scholar.

Widiani (2019) The effect of love of money and emotional intelligence on employee performance with organizational citizenship behavior as mediating variable. International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research, 5(1), 39–49. https://doi.org/10.21744/irjeis.v5n1.596. Google Scholar.

Widodo Hariyono dan Rio Wahyu Saputra (2016). Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terkait Kasus Kecelakaan Kerja Pada Bagian Produksi PT Surya Besindo Sakti Kabupaten Serang. Seminar Nasional Teknik Industri Universitas Gadjah Mada 2016 *Yogyakarta, 27 Oktober 2016.* Google Scholar.

Copyright holder:
Heroe Djatmiko, Soehatman Ramli (2022)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under: