

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA GURU UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS)
SMP NEGERI 13 GRESIK**

SKRIPSI



Oleh :

Hannani Shulfiyati

NIM. 17410041

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

HALAMAN SAMPUL
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA GURU UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS)
SMP NEGERI 13 GRESIK

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Hannani Shulfiyati
NIM. 17410041

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA GURU UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS)
SMP NEGERI 13 GRESIK
SKRIPSI

Oleh :

Hannani Shulfiyati
NIM. 17410041

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP: 198806012019031009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Siti Mahmudah, M.Si
NIP: 1967102919940320001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH Kecerdasan Emosional Terhadap
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA GURU UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS)
SMP NEGERI 13 GRESIK

SKRIPSI

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Anggota Penguji Lain



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP: 198806012019031009



Muhammad Jamaluddin, M.Si
NIP: 198011082008011007

Ketua Penguji



Ermita Zakivah, M.Th. I
NIP. 198701312019032007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Tanggal 09 April 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hamani Shulfiyati

NIM : 17410041

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Guru UPT (Unit Pelaksana Teknik) SMP Negeri 13 Gresik**" adalah benar merupakan karya sendiri dan tidak melakukan tindak plagiat dalam penyusunan skripsi tersebut. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan skripsi ini telah saya cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Saya bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang-undang jika ternyata skripsi ini secara prinsip merupakan plagiat karya orang lain dan bukan merupakan tanggung jawab Dosen Pembimbing ataupun Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya, apabila ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi

Malang, 18 Januari 2021

Peneliti


Hamani Shulfiyati
NIM. 17410041

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Selalu ada harapan bagi mereka yang selalu

berdo'a dan selalu ada jalan bagi mereka yang sering berusaha

أَيُّكُنْ تَأَخَّرُ أَمَدَ الْعَطَاءِ مَعَ الْإِلْحَاحِ فِي الدُّعَاءِ مُوجِبًا لِنَاسِكَ فَهُوَ ضَمِنَ لَكَ الْإِجَابَةَ فِيمَا يَخْتَارُهُ
لَكَ لَا فِيمَا تَخْتَارُ لِنَفْسِكَ وَفِي الْوَقْتِ الَّذِي يُرِيدُ لَا فِي الْوَقْتِ الَّذِي تُرِيدُ (الشيخ ابن عطاء الله

“ Janganlah engkau putus asa karena tertundanya pemberian, padahal engkau telah mengulang-ulang do'a. Allah SWT menjamin pengabulan do'a sesuai dengan apa yang dia pilih untukmu, bukan menurut apa yang engkau pilih sendiri, dan pada saat yang dia kehendaki, bukan pada waktu yang engkau ingini ”

-Syech Ibnu Atthoillah (dalam Kitab Hikam)-

“Reach for Science, and to Gain Knowledge Learn to Calm and Patient”

HALAMAN PERSEMBAHAN



Sujud dan syukurku kepada Allah SWT yang tak henti-hentinya senantiasa melimpahkan kasih dan sayangNya sampai pada akhirnya karya sederhana ini dapat diselesaikan. Sholawat beriringan salam tak lupa ku persembahkan kepada tauladan semua umat yaitu Rasulullah Muhammad SAW atas perjuangannya kita bisa menikmati indahnya mencari ilmu.

Sekaligus bentuk rasa bangga dan cinta kepada Bangsa dan Agama.

Karya ini saya persembahkan kepada orang nomer satu selama hidup saya Berkat perjuangan siang dan malam tanpa hentinya mampu menjadi Motivasi diri bagi saya dan telah menjadikan saya sejauh ini “Mama-ku Sayang Ning Anisah”.

Tidak lupa kepada Adikku “Moh. Andhika Putra Al-Adzimi” Yang memberikan banyak dorongan, serta seluruh keluarga besar yang selalu menjadi *support system* dalam hidup saya “Bani H. Abdan & Hj. Siti Akimah”

Dosen pembimbing skripsi yang sangat saya hormati, Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi serta seluruh jajaran civitas akademika Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang,

Khususnya bapak dan ibu dosen Fakultas Psikologi yang telah berkenaan menjadi pengganti orang tua selama melaksanakan pendidikan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS) SMP NEGERI 13 GRESIK”.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan terang benderang yakni Addinul Islam Wal Iman.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

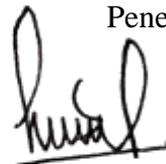
1. Bapak Prof. dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Jamaluddin, M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang sangat berjasa dalam pengerjaan karya tulis ini yaitu memberi banyak bimbingan, motivasi, serta banyak pengalaman yang berharga pada penulis.
5. Dr. Ali Ridho, M.Si selaku dosen penasihat dalam bidang akademik yang telah membimbing dari semester awal hingga semester akhir.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Kepada Orang tua saya, Ning Anisah yang telah mendukung banyaknya bantuan material dan moral, tanpa doa dari seorang ibu kepada anaknya penulis tidak akan melangkah sejauh ini.
8. Keluarga besar Arek Kelas B angkatan 2017 (ARBEI'17) yang selalu *support* dan menemani saya mulai dari mahasiswa baru hingga pada titik akhir di bangku perkuliahan.
9. Kepada seluruh teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2017 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memotivasi untuk tetap berkarya hingga akhir penulisan skripsi ini.
10. Kepada seluruh teman-teman alumni Pondok Pesantren Al-Hikmah MAN 1 Gresik angkatan 2017, yang selalu kebersamai dalam setiap langkah baik kapanpun dan dimanapun.
11. Kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Terucap sebuah doa semoga seluruh amal dan kebaikan Bapak/Ibu/Saudara serta teman-teman yang telah dipersembahkan kepada peneliti semoga mendapatkan balasan yang setimpal dan tercatat amal baik oleh Allah SWT. Jazakumullahu Khairan Katsira. Tidak ada perihal yang sempurna pada muka bumi ini kecuali kesempurnaan yang dimiliki Allah SWT, maka peneliti mengharapkan kritik serta saran dalam penelitian ini. Terima kasih.

Malang, 18 Januari 2021

Peneliti



Hannani Shulfiyati

NIM. 17410041

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACK	xix
مستخلص البحث.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II	13
KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kecerdasan Emosional.....	13
1. Pengertian Kecerdasan Emosional	13
2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	14
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	17
4. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional tingkat Rendah dan Tinggi.....	18
5. Manfaat Kecerdasan Emosional	19
6. Kecerdasan Emosional Prespektif Islam	20
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	21

1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	21
2. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	25
4. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	30
5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Prespektif Islam	34
C. Guru	36
1. Pengertian Peran Guru	36
2. Tugas Guru	40
3. Peran Utama Guru	41
4. Fungsi Guru	46
D. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	46
E. Hipotesis Penelitian	49
BAB III	50
METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Identifikasi Variabel.....	50
C. Definisi Operasional.....	52
1. Kecerdasan Emosional	52
2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	52
D. Populasi & Sampel	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	53
E. Metode Pengumpulan Data	53
1. Wawancara.....	53
2. Observasi	53
3. Instrument Penelitian	53
F. Validitas & Reliabilitas	58
1. Validitas.....	58
2. Reliabilitas	61
G. Pengolahan Data	61

1. Data Frekuensi Subjek	61
2. Uji Deskriptif Data	63
3. Kategorisasi Data.....	63
H. Metode Analisis Data	64
1. Uji Normalitas.....	64
2. Uji Linearitas	65
3. Uji Heteroskedastisitas.....	65
4. Uji Hipotesis	66
a. Uji F	66
b. Uji T	67
c. Uji Analisis Regresi Sederhana	67
BAB VI	70
HASIL & PEMBAHASAN.....	70
A. Pelaksanaan Penelitian	70
1. Lokasi Penelitian.....	70
2. Latar Belakang Subjek	71
B. Hasil Penelitian	72
1. Hasil Uji Validitas Instrument	72
2. Hasil Reliabilitas Instrument.....	75
C. Paparan Hasil Penelitian	77
1. Hasil Uji Asumsi	77
a. Uji Normalitas	77
b. Uji Linearitas.....	78
c. Uji Heteroskedastisitas	78
2. Hasil Uji Analisis Deskriptif	79
a. Hasil Uji Deskriptif	79
b. Kategorisasi Data	80
3. Hasil Uji Hipotesis	85
a. Uji F	84
b. Uji T	84
c. Uji Analisis Regresi Sederhana	86
4. Analisis Tambahan.....	88

a. Uji Tiap Aspek Dari Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	88
D. Pembahasan	91
1. Tingkat Kecerdasan Emosional Guru UPT (Unit Pelaksana Teknis) SMP Negeri 13 Gresik	91
2. Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru UPT (Unit Pelaksana Teknis) SMP Negeri 13 Gresik	94
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Guru UPT (Unit Pelayanan Teknis) SMP Negeri 13 Gresik	96
BAB V	101
PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
C. Keterbatasan Penelitian	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

3.1 Nilai Skala Likert Kecerdasan Emosional	55
3.2 Nilai Skala Likert <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
3.3 <i>Blue print</i> Skala Kecerdasan Emosional	56
3.4 <i>Blue print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	57
3.5 Jadwal Pelaksanaan CVR.....	60
3.6 Intepretasi Koefisien Reliabilitas	61
3.7 Data Nama Guru UPT SMPN 13 Gresik	62
3.8 Standart Pembagian Kategorisasi.....	63
4.1 Indeks Hasil Validitas Skala Kecerdasan Emosional.....	73
4.2 Indeks Hasil Validitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	74
4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	76
4.4 Hasil Reliabilitas Kecerdasan Emosional	76
4.5 Hasil Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	76
4.6 Hasil Uji Normalitas	77
4.7 Hasil Uji Linearitas	77
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
4.9 Hasil Uji Deskriptif	79
4.10 Hasil Uji Kategorisasi Data Keceredasan Emosional	80
4.11 Hasil Uji Kategorisasi Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	82
4.12 Hasil Uji F.....	84
4.13 Hasil Uji T (Pengalaman Bekerja Variabel Kecerdasan Emosional).....	85
4.14 Hasil Uji T (Pengalaman Bekerja Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	85
4.15 Hasil Uji Analisa Regresi Linear Sederhana.....	86

4.16 Hasil Uji Analisa Regresi Linear Sederhana.....	88
4.17 Hasil Uji Tambahan Peraspek Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	89
4.18 Hasil Keseluruhan Peraspek Kecerdasan Emosional.....	89

DAFTAR GAMBAR

3.1 Rancangan Penelitian	51
4.1 Hasil Frequency Kategorisasi Tingkat Kecerdasan Emosional	81
4.2 Hasil Frequency Kategorisasi Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Kecerdasan Emosional.....	114
Lampiran 2 Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	117
Lampiran 3 Skor Hasil Kecerdasan Emosional	119
Lampiran 4 Skor Hasil <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	121
Lampiran 5 Indeks Hasil Validitas Skala Kecerdasan Emosional	123
Lampiran 6 Indeks Hasil Validitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	124
Lampiran 7 Hasil Analisis Deskriptif	125
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas	126
Lampiran 9 Hasil Uji Linearitas.....	127
Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	128
Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis	129
Lampiran 12 Hasil Analisis Tambahan Uji Tiap aspek	131
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian.....	133
Lampiran 14 Verbatim Wawancara	134

ABSTRAK

Shulfiyati, Hannani. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru UPT (Unit Pelaksana Teknis) SMP Negeri 13 Gresik.* Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog

Perkembangan sumber daya manusia dalam pendidikan sangatlah penting guna mencapai tujuan instansi. Guru seharusnya melaksanakan tugas dengan optimal, dan selalu berperan positif. Perilaku tersebut diharapkan sejalan dengan aspek OCB yakni *altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship*. Namun, faktanya masih banyak guru yang bermalasan, tugas yang dilakukan hanya formalitas. Maka dari itu, terdapat beberapa faktor-faktor yang dibutuhkan agar guru mampu mengoptimalkan dan menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) salah satunya yakni kecerdasan emosional, jika kondisi tersebut tidak diperbaiki maka akan berdampak pada instansi/lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Populasi penelitian ini adalah guru UPT SMP Negeri 13 Gresik yang berjumlah 35 orang sehingga sampelnya diambil secara keseluruhan yakni 35 guru yang diperoleh dengan *purposive* sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dengan skor 88,6% sebanyak 31 guru sedangkan 4 guru berada pada kategori sedang dengan skor 11,4% dan *organizational citizenship behavior* (OCB) mayoritas tinggi yakni 97,2% dari 34 guru serta 1 guru di tingkat sedang yakni 2,8%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat sebuah pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 42,1% besaran nilai R Square 0.421 dengan signifikan 0,000 ($F= 23,986, p<0,05$) yang berarti ada pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap OCB. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), UPT (Unit Pelaksana Teknis) SMP Negeri 13 Gresik

ABSTRACT

Shulfiyati, Hannani. 2021. The Influence of Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in UPT Teachers (Technical Implementation Unit) SMP Negeri 13 Gresik. Essay. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervising Lecturer: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psychologist

The development of human resources in education is very important to achieve agency goals. Teachers should carry out tasks optimally, and always show positivity. These behaviors are expected to be in line with the OCB aspects, namely altruism, conscientiousness, civic virtue, and sportsmanship. However, the fact is that there are still many teachers who are lazy, the task that they do is only a formality. Therefore, there are several factors that are needed so that teachers are able to optimize and foster organizational citizenship behavior (OCB), which is intelligence, if this condition can not have an impact on the agency / institution. This study aims to look at emotional intelligence on organizational citizenship behavior (OCB).

The population of this study was 35 teachers of UPT SMP Negeri 13 Gresik. In total, the sample was for about 35 teachers obtained by purposive sampling. This study uses a quantitative approach with data analysis of hypothesis testing using simple linear regression which is used to see how emotional intelligence is on organizational citizenship behavior (OCB) in UPT SMP Negeri 13 Gresik teachers.

The results of the smart research were 31 teachers with a high intelligence score of 88.6% while 4 teachers were in the medium category with a score of 11.4% and the organizational citizenship behavior (OCB) which was the highest, namely 97.2% of 34 teachers and 1 teacher at the medium level, namely 2.8%. The results of this study indicate that there is a vibration of emotional intelligence on organizational citizenship behavior (OCB) of 42.1% with the R Square value of 0.421 with a significant 0.000 ($F = 23,986$, $p < 0.05$) which means that there is a significant positive effect on emotional intelligence. against OCB. The higher an emotional intelligence so the OCB will be the higher as well.

Keywords: *Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior (OCB), TSU (Technical Implementation Unit) SMP Negeri 13 Gresik*

مستخلص البحث

صافية، حنان. ٢٠٢١. تأثير الذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) لمدرّس وحدة الخدمة التقنية (UPT) بمدرسة المتوسطة الحكومية 13 جريسيك. بحث جامعي. كلية السيكولوجية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: أغوس إقبال حوايي، الماجستير.

كانت تنمية الموارد البشرية في التعليم مهم جدا وهي لتحقيق أهداف الوكالة. فيجب على المدرّسين أن ينفذوا الوظيفة مثاليا، ويلعبوا دائما دورا إيجابيا. هذا السلوك توقع بها جوانب سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) مماثلا، وهي الإيثار، والوعي، والفضيلة المدنية، والروح الرياضية. ومع ذلك، فإن الحقيقة هي أنه لا يزال هناك العديد من المدرّسين الكسالى، تأديا على وظيفتهم فقط رسمية. فبهذا، توجد العناصر المطلوبة لاقتدار على المدرّسين في تحسين وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) منها الذكاء العاطفي، إذا لم يتم تصحيح هذا الشرط، فسيكون له تأثير على هذه الوكالة/المؤسسة. تهدف هذه الدراسة لتحديد تأثير الذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية (OCB).

كان مجتمع هذه الدراسة يعني 35 من المدرّسين في وحدة الخدمة التقنية (UPT) بمدرسة المتوسطة الحكومية 13 جريسيك حتى أخذه كل من نموذجهم وهم 35 من المدرّسين اكتسابا بعينة مقصودة. فاستخدمت هذه الدراسة نهجا كميا مع اختبار فرضية تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي البسيط ويستخدمه لتحديد كيفية تأثير الذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) لمدرّس وحدة الخدمة التقنية (UPT) بمدرسة المتوسطة الحكومية 13 جريسيك.

تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية المدرّسين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع بنسبة 88.6% أي ما يصل إلى 31 مدرّسا بينما 4 مدرّسين في الفئة المتوسطة بدرجة

11.4٪ وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) مرتفع الأغلبية أي 97.2٪ من 34 مدرّسا ومدرّس واحد في المستوى المتوسط أي 2.8٪. أما نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن هناك تأثيرا للذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) بنسبة 42.1٪ بقيمة R المربع أي R Square 0،421 مع قيمة معنوية 0،000 (F=23،986 و $p > 0،05$) مما يعني أن هناك تأثير الإيجابي المعنوي للذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية (OCB). إذا زاد الذكاء العاطفي، فزاد سلوك المواطنة التنظيمية (OCB).

الكلمات المفتاح: الذكاء العاطفي، سلوك المواطنة التنظيمية (OCB)، وحدة الخدمة التقنية (UPT) بمدرسة المتوسطة الحكومية 13 جريسيك.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan melalui undang-undang telah menetapkan bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam pembangunan nasional, pendidikan juga turut menentukan kualitas sumber daya manusia sehingga pelaksanaan pendidikan adalah untuk mencapai cita-cita bangsa, yaitu kehidupan pendidikan berharap melalui pendidikan, peserta didik cepat mengembangkan potensinya menjadi seseorang yang beriman dan maha kuasa, yang berakhlak mulia, berilmu, mandiri, berkreasi dan memerankan seluruh masyarakat yang bertanggung jawab dan demokratis.

Metode pengelolaan sekolah sebagai organisasi harus mampu melaksanakan kegiatan perencanaan pendidikan yang dapat secara efektif dan efisien mencapai tujuan tersebut, dan keberhasilan pencapaian sasaran pembelajaran di suatu madrasah yang bergantung dalam asal muasal individu di madrasah terhormat yakni pimpinan/atasan, pendidik, peserta didik, serta pegawai lainnya. Sumber daya manusia suatu sekolah dalam hal ini terletak pada tugas dan peran pendidik yang mana terdapat pada bagian yang amat penting, yaitu faktor inti yang menentukan keluaran suatu pendidikan, dan peran inti guru yang berkaitan dengan tanggung jawab transfer ilmu sebagai pendidik siswa (Sidi, 2001).

Berdasarkan UU Guru & Dosen (Nomor 14 Tahun 2005), tugas pendidik adalah mengajar, menginstruksikan, mendidik, melatih, mengarahkan, mengevaluasi siswa. Guru adalah orang yang paling sering berinteraksi dengan siswa karena peran guru memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku, sebuah pemikiran siswa dan guru juga berperan lain dalam mengelola organisasi internal dan eksternal sekolah oleh karena itu guru berperan besar dalam mengemban tanggung jawab besar, serta mempunyai peran pemandu yang penting dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi sekolah, peran penting ini terkait dengan keberadaan guru yang merupakan faktor penentu kualitas pendidikan (Usman, 2006).

Guru harus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas akademik, kualitas pendidikan, memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas profesional dan memiliki kemampuan yang diperlukan (Fiftyana & Sawitri, 2018). Guru yang profesional perlu memiliki persyaratan sebagai berikut yakni memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, mempunyai kualitas pendidikan yang berpengalaman, memiliki jiwa kreasi dan inventivitas yang kompeten, mempunyai komitmen dalam profesinya serta keterampilan dalam bidang tertentu, berusaha memperbaiki diri serta kerjasama dalam menciptakan cita-cita sekolah, mempunyai kesopanan dalam menjalankan profesi tersebut (Sidi, 2001).

Ada beberapa faktor yang perlu dimiliki oleh seorang guru dalam rangka menggapai tujuan yang telah disusun oleh instansi/lembaga tersebut, salah satunya faktor tersebut meliputi pendidik harus menampakkan perilaku peran ekstra terhadap pekerjaannya, sebuah kelompok yang berhasil harus mempunyai berbagai macam pegawai yang bisa melakukan pekerjaan atas dasar kemauan sendiri dengan ikhlas tanpa ada paksaan dari atasan maupun kerabat kerja perilaku ini bisa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Srimulyani, 2011).

Sebuah perilaku diluar tugas wajibnya, bukan terlibat dalam perilaku formal tetapi dengan adanya perilaku ini akan membangkitkan sebuah organisasi dan menciptakan produktivitas karena perilaku positif yang dilakukan oleh seorang guru secara tidak langsung merupakan perilaku sukarela yang akan membantu kerabat kerja, peserta didik dalam rangka pembelajaran yang efektif serta efisien, menjaga rahasia dari sebuah organisasi, bersedia melampaui tugas-tugas dasar serta bekerja dalam rangka mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk kesejahteraan pribadi dan organisasi perilaku tersebut biasanya dinamakan sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Greenberg et al., 1993).

Disisi lain, adapun peraturan/tata tertib dari sekolah untuk karyawan maupun guru yang ada di UPT SMP Negeri 13 Gresik agar selalu taat dan patuh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya diantaranya yaitu sebagai seorang guru wajib melaksanakan hari kerja selama 6 hari dalam satu tiap minggu, harus bersikap sesuai dengan kode etik jabatan guru, guru hadir di

sekolah paling lambat pukul 06.40 WIB, wajib mengikuti rapat dinas dan brifing, pada setiap pergantian jam mengajar guru yang bertugas supaya segera masuk agar tidak ada peluang bagi murid untuk gaduh di dalam kelas, harus mengikuti aturan berpakaian yang telah ditetapkan, apabila ada guru yang tidak masuk dalam kelas ketika jam pelajaran maka guru yang lain bisa menggantikan, serta guru wajib mengikuti upacara bendera setiap hari senin.

Faktanya, ada beberapa faktor bahwa guru yang ada di UPT SMP Negeri 13 Gresik memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah yaitu apabila ada guru yang berhalangan hadir maka guru lain tidak ingin menggantikan, apabila ada guru yang tidak memberikan tugas kepada siswa maka guru yang lain tidak mengingatkan karena bukan kewajibannya, guru sering terlambat ke kantor dengan alasan jarak rumah jauh tidak ada jam mengajar dan apabila tidak diminta kepala sekolah datang ke kantor maka guru tidak datang, guru tidak hadir tanpa keterangan tetapi guru yang lain bersikap biasa saja, serta guru jarang melihat rekan kerja melakukan tugas diluar tanggungjawabnya (Wawancara & Observasi Peneliti, 22 Agustus 2020).

Berdasarkan pernyataan Organ, Podsakoff, & Mackenzie (Wiranti, 2016) memaparkan bahwa terdapat dampak positif mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* terhadap organisasi diantaranya yaitu bisa menaikkan kapasitas produksi teman kerja, memajukan daya produksi manajer, mengirit sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan cara keseluruhan, menaikkan sebuah organisasi dalam rangka melindungi pegawai yang baik, meningkatkan kompetensi organisasi agar bisa berinteraksi dengan berbagai macam lingkungan yang ada, membantu mengkoordinasi berbagai macam kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut sehingga mampu mempertahankan fungsi kelompok secara efektif, meningkatkan stabilitas organisasi.

Seorang pegawai yang mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang efektif mereka berperan langsung mempunyai *reward* baik dalam prestasi maupun sosial (Kusumajati, 2014). Timbal balik yang signifikan dari perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak hanya berdampak

pada kompensasi jangka pendek, tetapi bisa masuk ke dalam jangka panjang seperti iklan kerja ataupun kenaikan gaji (Alkahtani, 2015).

Adapun beberapa dampak negatif yang ada dalam perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), yang dibahas dalam berbagai macam bibliografi. Pada penelitian Layaman adalah pegawai mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak tulus dari hati, memanfaatkan *impression management* sehingga manajer melihat mereka sebagai pegawai yang baik (Layaman, 2010). Sedangkan pada penelitian (Bolino et al., 2006) terdapat dampak negatif mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yakni digunakan untuk kepentingan diri sendiri, pegawai mengedepankan kepentingan diri sendiri bukan ketertarikan dalam organisasi. Dampak selanjutnya yakni apabila atasan terlalu keras dalam memimpin organisasi/perusahaan tersebut maka karyawan melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) atas dasar paksaan tersendiri bukan dari hatinya oleh karena itu hal ini tidak sejalan dengan apa yang dikatakan pada teori *organizational citizenship behavior* (Vigoda-Gadot, 2006).

Munculnya dampak negatif dalam perilaku tersebut mempunyai hal yang tidak baik untuk dilakukan di sebuah organisasi/perusahaan. Dengan alasan bahwa munculnya dampak negatif mampu menurunkan apa yang hendak ditingkatkan oleh sebuah instansi/lembaga baik itu visi, misi maupun tujuan. Selain itu, alasan yang lain adalah seorang guru melaksanakan tugas diluar kewajibannya atas dasar perintah dari atasan sehingga tugas tersebut dikerjakan secara terpaksa dan tidak meningkatkan sebuah mutu dalam instansi/lembaga tersebut, serta bagi kepentingan dirinya sendiri agar mendapatkan pujian atau *reward* dari atasan karena pekerjaannya berbeda dengan yang lain.

Guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas sekolah dan siswa. Penelitian telah menemukan bahwa seorang guru yang mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat secara aktif memprediksi kinerja akademis. Guru yang tidak mempunyai perilaku OCB akan kalah dibandingkan seorang guru yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi (Yucel, 1988). (Robbins & Judge, 2008) berpendapat bahwa penelitian tersebut sebanding dengan pendapatnya yang

menunjukkan sebuah organisasi/kelompok yang mempunyai pegawai dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih tinggi mampu berkinerja lebih baik dibandingkan dengan guru lainnya.

Guru dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tinggi secara tidak langsung akan mempersiapkan untuk mengerjakan tugas yang tidak tercantum dalam *job description*, sehingga perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkatkan efektifitas organisasi sekolah (Khalid et al., 2010). Perilaku kewarganegaraan organisasi guru (OCB) juga akan berdampak pada kualitas pengajaran yang lebih baik, semakin banyak perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan guru cenderung menunjukkan kepercayaan yang lebih besar terhadap lingkungan kerja (Li, 2013).

Lingkungan kerja yang dinamis saat ini, perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting karena berbagai tugas biasanya diselesaikan dalam sebuah tim. Individu yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi melalui pekerjaan di luar tanggung jawab atau tugas utamanya adalah aset organisasi (Yuniar et al., 2011). Lingkungan pekerjaan yang hidup akan mempengaruhi banyak tugas dalam kelompok yang elastisitas menjadi sangat berperan. Sebuah kelompok sangat membutuhkan seorang pegawai yang siap membantu dalam tim dengan ikhlas untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya dan organisasi mempunyai harapan dalam rangka menjauhkan konflik yang tidak penting, mempunyai semangat dan konten orang lain untuk mematuhi hukum dan peraturan serta mentolerir beberapa kerugian dan gangguan yang tidak disengaja yang disebabkan oleh pekerjaan (Yuniar et al., 2011).

Akan tetapi, saat ini masih ditemukan hal-hal yang tidak mencerminkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana yang digambarkan di atas. Guru yang seharusnya memperhatikan dan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) guna meningkatkan kualitas sekolah terutama peserta didik, justru kualitas guru sendiri masih tergolong rendah. Menurut survei yang dilakukan oleh (Maris, 2015) ditemukan fakta yang menunjukkan bahwa kualitas guru masih tergolong rendah yaitu pertama ada beberapa guru yang kurang menghormati setiap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan sekolah, kedua adanya guru yang tidak peduli terhadap rekan

kerja dalam memberikan nasehat atau masukan yang membangun karena menganggap mereka sudah dewasa dan sudah bukan waktunya lagi untuk mendapatkan nasehat dari rekan kerjanya.

Fenomena yang ditemukan pada perilaku guru berdasarkan survei yang dilakukan oleh (Maris, 2015) seperti di atas akan memberikan dampak negatif pada sekolah terutama peserta didik. Hal ini akan menyebabkan rendahnya kualitas peserta didik dan sekolah karena fungsi sekolah ialah mengacu pada lingkungan belajar dimana terdapat kenyamanan dan keteraturan serta komitmen yang kuat antar warga sekolah untuk mencapai prestasi.

Menurut (Organ, 1988) mengatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat melalui 5 aspek berikut, berinisiatif membantu individu lain dalam tim tanpa memikirkan balas budi (*altruism*), mengajukan diri dengan sukarela untuk melakukan kerja ekstra di luar tugas tanggung jawabnya (*conscientiousness*), memberi toleransi dan tidak mengeluh dalam menghadapi permasalahan (*sportsmanship*), menghindari konflik yang tidak perlu dengan rekan kerja (*courtesy*), dan memiliki kepedulian terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi (*civic virtue*).

Studi pendahuluan dilakukan oleh peneliti pada tanggal 22 Agustus 2020 menggunakan metode wawancara dan observasi bahwa terdapat 4 guru yang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) rendah dari aspek. Pertama, yaitu *altruism* mencerminkan dengan perilaku ketika ada guru mata pelajaran yang berhalangan hadir guru yang lain tidak ada keinginan untuk menggantikan, karena menurutnya dia tidak memiliki kewajiban untuk menggantikan tetapi kewajibannya adalah menjadi guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dalam bidangnya. Perilaku tersebut menunjukkan atas dasar kemauan diri sendiri tanpa ada tuntutan dari atasan maupun penilaian kinerja.

Aspek kedua yaitu *courtesy* cerminan perilaku dari aspek ini yaitu ketika ada guru yang tidak memberikan tugas kepada peserta didiknya maka guru yang lain tidak mengingatkan karena menurutnya ketika guru tersebut mengingatkan dia berpikir bahwa itu merupakan bukan kewajiban saya dalam hal itu dan setiap guru mempunyai *jobdescription* yang berbeda-beda meskipun jabatannya sebagai

guru, dari cerminan sikap tersebut menunjukkan bahwa guru tersebut mempunyai sikap *courtesy* yang rendah dan sikap itu bukan tuntutan dari atas melainkan dari dirinya sendiri. Ketiga, yaitu *conscientiousness* guru mencerminkan perilaku bahwa dirinya sering terlambat datang ke kantor dengan alasan bahwa mereka jarak dari rumah ke sekolah terlalu jauh, harus menyiapkan sarapan terlebih dahulu untuk anaknya, karena tidak ada jadwal mengajar pada saat pagi hari kecuali hari senin diminta untuk datang pagi karena setiap hari senin diadakan upacara pagi hari, dari cerminan sikap tersebut dapat disimpulkan bahwa guru tersebut mempunyai sikap *conscientiousness* yang rendah alasannya yaitu apabila tidak disuruh oleh atasan maka tidak akan datang tepat waktu.

Aspek keempat yaitu, *sportsmanship* dari aspek ini guru mencerminkan sikap yang bisa dilihat yaitu ketika ada guru yang tidak masuk ke kantor tanpa ada keterangan maka guru yang lain bersikap biasa saja karena ketika dia tidak masuk itu bukan menjadi urusannya melainkan urusan dirinya sendiri, ketika dia berpikir bahwa dia tidak masuk tanpa keterangan merupakan hal yang tidak baik maka guru tersebut tidak akan melakukan hal tersebut. Kelima yaitu, *civic virtue* (keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi) dari aspek tersebut guru dapat mencerminkan sikapnya yaitu guru jarang melihat rekan kerjanya untuk melakukan tugas di luar tanggung jawabnya seperti membantu di bagian tata usaha untuk mengatur surat keluar masuk dari instansi tersebut dan membantu membersihkan ruangan ketika kotor.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah kecerdasan emosional. (Goleman et al., 2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu keterampilan individu yang di dalamnya terdiri dari berbagai, bertahan menghadapi frustrasi, kapabilitas untuk bisa memotivasi diri sendiri mengendalikan *impulsive needs* atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur *reactive needs*, menjaga agar *bebas stress*, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hardaningtyas, 2004) dimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, yang memberikan makna bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional seseorang semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior*. Penelitian tersebut juga menggambarkan kecerdasan emosional yang dibentuk oleh dimensi *self motivation* atau kemampuan memotivasi diri sendiri, berkontribusi positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka semakin baik *self motivation* yang dimiliki oleh seseorang akan diikuti oleh peningkatan *organizational citizenship behavior* yang berhubungan dengan hal-hal *altruism*.

Kecerdasan emosional sangatlah penting ketika individu berada dalam sebuah kelompok dan bekerja secara tim. Individu mampu mengelola hubungan personal dan interpersonal. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mampu menghadapi tantangan dan bahkan menjadikannya lebih produktif, lebih optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan sebuah permasalahan, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam dunia kerja (Patton et al., 1998).

Penelitian terdahulu (Inten Damaryanthi P.S & Sagung Kartika Dewi, 2016) 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 organisasi tersebut. Kemampuan tersebut sebagai *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)* (Goleman, 2000).

Setiap individu perlu memiliki kecerdasan emosional karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, ataupun perilaku, termasuk dalam pekerjaan individu yang memiliki kecerdasan emosional atau mampu mengetahui kondisi emosinya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosi tersebut dapat dikontrol dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari baik untuk diri sendiri maupun orang lain, Namun pada kenyataannya saat ini tidak jarang orang cerdas secara akademik tetapi kurang

mempunyai kecerdasan emosional, ternyata gagal dalam meraih kesuksesan di tempat kerja (Goleman, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kadek et al., 2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan department unit X Kompas Gramedia. Penelitian tersebut menjelaskan semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula *organization citizenship behavior* karyawan. Sebaliknya apabila kecerdasan emosional karyawan rendah maka *organization citizenship behavior* karyawan juga akan rendah. Penelitian yang dilakukan oleh (Ariesta, 2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di CV Amerta Farm Corp Probolinggo. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo maka semakin rendah pula kinerja karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo.

Kesimpulan dari penelitian tersebut mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap *organization citizenship behavior*. Serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani, 2018) menunjukkan kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* pada pegawai negeri sipil dinas kebersihan kota medan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi pegawai maka akan semakin tinggi tingkat *organization citizenship behavior*. Penelitian tersebut juga menggambarkan kecerdasan emosional yang dibentuk oleh dimensi *self motivation* atau kemampuan memotivasi diri sendiri, berkontribusi positif terhadap *organization citizenship behavior*, dengan demikian maka semakin baik *self motivation* yang dimiliki oleh seseorang dan diikuti oleh peningkatan *organization citizenship behavior* yang berhubungan dengan hal-hal *altruism*. Dengan asumsi bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan perilaku *organization citizenship behavior* jika ia mempersepsikan perilaku tersebut sebagai cara untuk mencapai hasil tertentu (Allen & Rush, 1998).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Ahmadnezhad, M. & Pourmand, 2016) pada guru sekolah dasar di Kota Sardasat, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Kecerdasan emosional adalah prediktor yang paling besar dalam memunculkan OCB pada guru, aspek kecerdasan emosional yang paling kuat dalam memprediksi munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu *self-awareness*, *self-management*, dan *relationship management*. Tetapi adapun penelitian yang dilakukan oleh (Carmeli & Josman, 2006) pada karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan di Israel juga menyatakan terdapat kaitannya kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), namun hanya pada dimensi *altruism* dan *kepatuhan*. Semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi pula kemampuan menafsirkan, menanggapi emosi, dan mengidentifikasi, sehingga karyawan mempunyai kebiasaan semakin banyak untuk menyalurkan teman-teman mereka. Kelemahan dari penelitian ini adalah nilai korelasi yang rendah antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Terdapat keterbatasan dari penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Carmeli & Josman, 2006) & (Purba & Seniati, 2010) dengan hasil bahwa *emosional stability* mempunyai hubungan negatif sedangkan kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) hanya berpengaruh pada dimensi *altruism* dan *kepatuhan*. Oleh karena itu, hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini kembali tentang *pengaruh kecerdasan emosional terhadap organizational citizenship behavior pada guru SMP Negeri 13 Gresik*, yang mana alasan pemilihan tempat penelitian di sekolah tersebut dikarenakan sekolah tersebut merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang ada di kecamatan Ujungpangkah yang mana sekolah tersebut selalu mendapatkan penghargaan prestasi dalam bidang akademik maupun non akademik yang cukup menyorot di kecamatan tersebut maka dari itu peneliti tertarik untuk menjadikan tempat tersebut sebagai penelitian tugas akhir. Peneliti akan melakukan uji keseluruhan aspek dari variabel X terhadap variabel Y yakni Mengenali Emosi, Mengelola Emosi, Memotivasi Diri, Empati, dan Membina Hubungan sosial dengan Orang lain

dengan subjek guru sekolah yang mempunyai ciri-ciri guru aktif, mempunyai masa kerja minimal satu tahun di sekolah tersebut berstatus guru Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pemilihan subjek dengan ciri-ciri tersebut adalah karena adanya perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) dilihat faktor individual seperti guru PNS dan honorer. Guru yang berstatus PNS lebih banyak menampilkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan honorer karena terdapat jaminan kompensasi dan gaji yang lebih tinggi serta pengembangan karir yang jelas (Alpiantri, 2013).

Peneliti mengangkat fenomena perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik dengan alasan seorang guru merupakan karyawan dalam bidang akademik yang ada di sebuah instansi/lembaga yang diakui oleh pemerintah yang mana dalam sebuah instansi tersebut terdapat beberapa tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang guru untuk menunjang dan meningkatkan sebuah visi, misi dan tujuan instansi tersebut. Oleh karena itu, perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) harus dimiliki dan dibiasakan oleh seorang karyawan dalam bidang akademik karena perilaku tersebut sangatlah penting untuk diterapkan dalam dunia organisasi/kelompok mana saja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik dengan topik ini karena peneliti ingin mengetahui tingkat Kecerdasan Emosional pada guru UPT (Unit Pelaksana Teknis) SMP Negeri 13 Gresik, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada guru UPT (Unit Pelaksana Teknis) SMP Negeri 13 Gresik dikarenakan peneliti ingin membuktikan serta memastikan bahwa penelitian ini memang mempunyai pengaruh atau tidak ada pengaruh. Maka untuk itu peneliti hendak mengangkat penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru UPT (Unit Pelaksana Teknis) SMP Negeri 13 Gresik”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat Kecerdasan Emosional pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik?
2. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik?
3. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui tingkat Kecerdasan Emosional pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.
2. Untuk Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian dan khazanah keilmuan psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penunjang penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu metode untuk membantu para guru UPT SMP Negeri 13 Gresik agar mampu membiasakan sikap-sikap tersebut untuk kemajuan sekolah

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, mengatur *mood*, berempati dan kemampuan untuk bekerja sama. Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan hidup, baik dalam kehidupan pribadi ataupun kehidupan profesional (Priskillaa, 2020).

Kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2000) adalah kemampuan individu mengendalikan diri dari emosi dengan intelegensinya (*to manage our emotionall life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui pengendalian diri, empati, kesadaran diri, keterampilan sosial serta kemampuan memotivasi diri sendiri. Menurut Salovey dan Mayer (Goleman, 2000) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Cooper & Sawaf juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi serta pengaruh yang manusiawi (Cooper & Ayman, 1999). Disisi lain, Robbins & Judge menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola isyarat-isyarat emosional dan informasi (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Boyatzis et al. mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan

emosi yang lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain (Boyatzis et al., 2000). Sedangkan menurut Lam & Kirby menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu alat yang digunakan untuk konsultasi meliputi kemampuan penalaran emosional yang berbeda, memahami dan mengatur emosi (Lam & Kirby, 2002).

Menurut definisi kecerdasan emosional diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan pribadi dalam memahami emosi diri, mengenali emosi diri, memotivasi diri dan orang lain serta berempati dan membangun dan menjaga relasi dengan orang lain. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merujuk pada sejumlah kemampuan dan keterampilan sosial yang berhubungan dengan pengendalian dan pembinaan hubungan sosial dengan lingkungan, selain itu pengaturan diri dan *cognitive intelligence* merupakan aspek penting dalam kecerdasan emosional karena dengan memahami diri dan orang lain, mengatur emosi dengan baik, individu dapat menyadari berbagai emosi yang dimilikinya dan yang dimiliki orang lain serta kekurangan dan kelebihan sehingga ia mampu menggunakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk menghadapi stimulus dari lingkungan secara tepat termasuk stimulus yang dapat memunculkan perilaku *aggressive driving*.

2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2000) menggambarkan kecerdasan emosional dalam lima aspek kemampuan utama yaitu sebagai berikut:

a. Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu komponen untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi

menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

Menurut Mayer (Goleman, 2000) kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kecerdasan diri seseorang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman, 2000a). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atas ketergantungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. Motivasi

Prestasi harus dilalui dengan memiliki motivasi dalam setiap diri individu, yang berarti individu tersebut memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif yaitu antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

d. Empati/Memahami Emosi Orang lain

Empati merupakan kemampuan mengenali dan memahami emosi orang lain. Menurut (Goleman, 2000) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati

seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

e. Membina Hubungan Sosial

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi (Goleman, 2000). Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membuat hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan membina hubungan ini akan sukses dalam bidang apapun. Orang berhasil dalam pergaulan karena mampu berkomunikasi dengan lancar pada orang lain. Orang-orang ini populer dalam lingkungannya dan menjadi teman yang menyenangkan karena kemampuannya dalam berkomunikasi (Goleman, 2000). Ramah, tamah, baik hati, hormat dan disukai orang lain dapat dijadikan petunjuk positif bagaimana siswa mampu membina hubungan dengan orang lain. Sejauh mana kepribadian siswa berkembang dilihat dari banyaknya hubungan interpersonal yang dilakukan.

Berdasarkan aspek yang telah dijelaskan tersebut peneliti dapat menyimpulkan pemahaman dari tiap-tiap aspek bahwa aspek mengelola emosi yaitu kemampuan seorang individu mampu menangani sebuah emosi yang telah ada dalam dirinya sehingga bisa mengendalikan emosi negatif, motivasi yakni dorongan positif yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuannya sesuai dengan target yang ditentukan, membina hubungan sosial dapat diartikan sebuah interaksi yang dilakukan satu orang terhadap orang lain guna membangun hubungan yang semakin baik, empati/memahami emosi orang lain merupakan sebuah perasaan yang dimiliki seseorang agar lebih peka terhadap apa yang dirasakan

orang lain, serta aspek yang terakhir mengenali emosi diri adalah sebuah sikap yang ada dalam dirinya sendiri untuk mengetahui emosi-emosi apa saja yang akan muncul.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut (Rosmiaty Tarmizi, Gilang Suryo Dewantoro, 2012) adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional diantaranya sebagai berikut :

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu, dapat dimungkinkan mempengaruhi kecerdasan emosional. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulasi dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi:

- 1) Cara stimulasi itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosional tanpa distorsi
- 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi.

Berdasarkan faktor yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional ada dua macam diantaranya yakni faktor eksternal dimana faktor ini merupakan sebuah faktor yang ada diluar individu tersebut yang mampu menciptakan kecerdasan emosional melalui lingkungannya, sedangkan faktor internal merupakan sebuah faktor yang ada di dalam dirinya sendiri sehingga

dirinya mengetahui apa yang harus dilakukan untuk memunculkan kecerdasan emosional.

4. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional Tingkat Rendah dan Tinggi

Karakteristik seorang pribadi yang mempunyai kecerdasan emosional yang rendah dan tinggi diantaranya yakni sebagai berikut (Goleman, 2000) :

a. Kecerdasan emosional tingkat rendah

Tingkatan dari kecerdasan emosional yang rendah mempunyai ciri-ciri sebagai berikut yakni seseorang selalu bertindak tidak sabar dan bertindak agresif, mudah putus asa, bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, mempunyai cita-cita dan tujuan hidup yang tidak jelas, tidak bisa mengendalikan perasaan dan *mood* yang negatif, pemarah, tidak mampu menjalin persahabatan dengan orang lain secara baik, pemarah, apabila mempunyai permasalahan selalu diselesaikan dengan kekerasan, kurang peka terhadap perasaan orang lain dan diri sendiri, mempunyai konsep hidup dalam diri yang buruk, serta individu tidak mampu berkomunikasi dengan baik bersama orang lain.

b. Kecerdasan emosional tingkat tinggi

Seseorang dikatakan bahwa dia mempunyai kecerdasan emosional di tingkat paling tinggi apabila individu tersebut mempunyai ciri-ciri sebagai berikut yaitu pribadi mampu menyelesaikan permasalahan sosial dengan cara damai, mampu mengendalikan perasaan marah, mahir dalam berkomunikasi, memiliki kesabaran yang tinggi dan tidak agresif, selalu mempunyai cara yang mudah dalam menjalin persahabatan dengan orang lain, memikirkan akibat sebelum bertindak, memiliki konsep diri yang baik, menyadari perasaan diri sendiri, selalu berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, dapat mengendalikan *mood* dan perasaan negatif, serta dapat berempati kepada orang lain tanpa memandang apapun.

Berdasarkan karakteristik kecerdasan emosional yang telah dijelaskan diatas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai ciri-ciri yang baik meliputi individu mampu mengontrol emosi yang akan diucapkan, mampu mengetahui bagaimana cara individu bisa mengendalikan emosinya dengan baik tanpa mengakibatkan dampak negatif yang terjadi,

sedangkan ciri-ciri dari kecerdasan emosional yang rendah adalah jika seseorang tidak mampu mengendalikan apa yang akan dilakukan sehingga berdampak negatif bagi kedepannya, individu tersebut juga tidak bisa mengelola emosi dengan baik dan selalu meminta bantuan terhadap orang lain.

5. Manfaat Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional mampu digunakan untuk mengatasi segala hal yang tidak baik dan mengetahui kapan serta bagaimana cara mengekspresikan emosi sehingga emosi yang negatif mampu terkontrol, maka dari itu banyak manfaat dari kecerdasan emosional diantaranya yaitu sebagai berikut (Goleman, 2004) :

- a. Kecerdasan emosional mampu mendorong karyawan mempunyai perilaku secara kooperatif, perhatian dan bekerja dengan sungguh-sungguh diluar persyaratan formal, serta senang dalam hal tolong menolong dengan sesama
- b. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan seorang karyawan guna memotivasi diri sendiri, bekerjasama dengan orang lain, serta mampu mengelola perasaanya.
- c. Kecerdasan emosional bisa menentukan seberapa baik seseorang ketika menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimiliki termasuk intelektual dan spiritual.

Berdasarkan manfaat yang telah dijelaskan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat dari kecerdasan emosional adalah mampu mnenentukan seberapa baik seseorang ketika menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimiliki termasuk intelektual dan spiritual, mampu mendorong karyawan mempunyai perilaku secara kooperatif, serta memotivasi seorang karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain serta mampu mengelola perasaan yang ada dalam individu tersebut.

6. Kecerdasan Emosional Prespektif Islam

Kecerdasan emosional merupakan sebuah cara individu dapat mengidentifikasi dan mengarahkan emosinya, bisa mengontrol dan memelihara hubungan dengan orang lain, sehingga dapat menggunakan

emosi tersebut dengan benar guna meringankan pekerjaannya. Kenyataannya kecerdasan emosi tidak menjadi sebuah bahasan yang modern dalam Islam, bahwa Allah SWT menyediakan manusia mempunyai emosi atau perasaan, dalam kajian Al-Qur'an dan kehidupan Rasulullah saw. tercatat bagaimana seorang muslim atau muslimah pantas mempunyai sikap dalam melakukan hidup atau mengelola emosinya.

Islam mengajarkan hamba-Nya untuk keutuhan memanfaatkan perasaan dan emosinya tentang berbuat baik kepada semua hamba dan menjalin hubungan baik sebagaimana yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT:

وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik". (QS. Al-Baqarah:195).

Selain itu, Islam juga mengajarkan agar bisa mengelola emosinya seperti sabar, sabar merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh semua manusia agar bisa mempunyai kecerdasan emosional yang baik, orang yang memiliki sikap sabar merupakan orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi kenyataannya ia lebih tabah dalam menghadapi kesulitan. Ketika ia sedang belajar dengan tekun maka ia berhasil mengatasi kesulitan dan bisa mengontrol emosinya dengan baik, terdapat dua hal yang seharusnya tidak boleh dilupakan oleh hamba Allah untuk mendapatkan lindungan-Nya yaitu dengan cara sholat dan sabar.

وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ

Artinya: "Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Dan (Shalat) itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk". (QS. Al-Baqarah: 45)

Seseorang yang pandai secara emosional merupakan seseorang yang tabah dan sabar dalam bertemu dengan bala'. Mereka taba dalam mencapai impiannya. Orang yang sabar menurut Al-Qur'an akan diberikan pahala berlipat ganda didunia dan akhirat kelak.

أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُؤْتَمَرُونَ

Artinya: “ Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhan mereka dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk” (QS. Al-Baqarah: 157)

Pada kata mutiara arab “*man shabara zhafara*” yang berarti “*barang siapa yang bersabar, ia akan sukses*”, Hal tersebut dapat dikaitkan bahwa seseorang yang sukses merupakan seseorang yang sabar dan yang pasti mereka mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi, Kecerdasan emosional bisa dipelajari dengan cara belajar tekun dan sabar ketika ada bencana apa saja yang menimpa kepada kita serta ketika kita mendapat cobaan yang sebesar apapun dari Allah SWT kita akan tetap bersikap sabar dan tabah begitulah pandangan islam dalam meningkatkan kecerdasan emosional seseorang.

Kesimpulan dari kecerdasan emosional dalam prespektif islam yaitu ketika seseorang mempunyai kecerdasan emosional yang baik maka seseorang tersebut bisa mengambil keputusan dengan baik tanpa memiliki sikap ragu dalam pengambilan keputusan. Manusia tidak secara tiba-tiba dalam mengambil keputusan tanpa dipikir terlebih dahulu, sebelum seseorang mengambil keputusan orang tersebut akan berfikir secara rasionalitas agar keputusan yang diambil tidak mengecewakan. Apabila kita memperhatikan keputusan-keputusan yang ada dalam diri kita maka keputusan tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh emosi bukan akal sehat.

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Konsep *organizational citizenship behavior* pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980-an (Bateman & Organ, 1983). Robbins mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan. Namun, mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Menurut Organ (Podsakoff et al., 2000) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Luthas mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang ada di dalam organisasi dimana perilaku tersebut merupakan perilaku positif yang ada pada diri individu, kelompok maupun organisasi (Supriyanto, 2013).

Berdasarkan definisi *organizational citizenship behavior* diatas, dapat ditarik beberapa pokok pikiran penting mengenai *organizational citizenship behavior*, yaitu: tindakan bebas, spontan, sukarela yang dilakukan demi kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi), tidak diperintahkan secara formal dan tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi karyawan lebih dari deskripsi kerja formal yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak termasuk dalam sistem *reward*, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

2. Aspek-aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ bahwa *organization citizenship behavior* terdiri dari beberapa aspek (Organ, 1988) diantaranya yaitu sebagai berikut:

a. Altruism/Helping Behavior

Altruism merupakan suatu perilaku yang ada pada diri individu untuk membantu rekan-rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi tanpa mengharapkan balas budi atau

imbalan dari orang tersebut. *Altruism* mengacu pada perhatian tanpa pamrih pada kesejahteraan rekan kerja yang kemudian akan memberikan kontribusi yang baik bagi efisiensi perusahaan. Contoh dalam lingkup perusahaan maupun organisasi bisa dilihat real dari aspek *altruism* adalah bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam permasalahan pekerjaannya, selalu mempertanyakan apakah merasa kebingungan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tersebut dan lain sebagainya (Organ, 1988).

b. Courtesy

Courtesy adalah perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal dengan cara memperhatikan dan menghormati orang lain atau membuat langkah-langkah untuk meredakan dan mengurangi suatu permasalahan, bisa juga diartikan sebagai suatu perilaku yang dipilih secara bebas oleh karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lain agar terhindar dari munculnya permasalahan yang berkaitan dengan dunia pekerjaan. Contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari baik dalam perusahaan maupun sebuah organisasi dari aspek *courtesy* memberikan solusi kepada rekan kerja sebelum melakukan tindakan yang akan mempengaruhinya, tidak melanggar hak rekan kerja, dan mengambil langkah untuk mencegah terjadinya masalah dengan rekan kerja lainnya (Organ, 1988).

c. Conscientiousness

Conscientiousness adalah perilaku yang menunjukkan sebuah usaha untuk melebihi harapan organisasi. Perilaku sukarela yang ditampilkan, bukan merupakan kewajiban dari seorang karyawan. Selain itu, *conscientiousness* merupakan sifat telaten dan hati-hati dari karyawan yang menunjukkan kualitas tindakan yang sesuai dengan keinginan hati nurani. *Conscientiousness* mengacu pada perilaku yang menguntungkan bagi organisasi atau sebuah perusahaan bukan individual ataupun

kelompok secara spesifik. Contoh dalam lingkup organisasi atau perusahaan dari aspek *conscientiousness* adalah efisien dalam menggunakan kedisiplinan, waktu, serta berpikir dengan hati-hati sebelum bertindak. (Organ, 1988).

d. Sportmanship

Sportsmanship adalah perilaku yang menekankan pada aspek-aspek positif terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil. *Sportsmanship* mengekspresikan aspirasi atau etos bahwa karyawan menikmati keadaan dan kegiatan dalam organisasi, perilaku ini mengacu pada perilaku yang menekankan aspek yang baik dari perusahaan daripada aspek-aspek yang jelek (Organ, 1988).

Karyawan yang memiliki tingkatan dimensi *sportsmanship* yang tinggi cenderung menjaga pola pikir agar tetap positif dan mampu menerima kritik. Selain itu, karyawan juga akan meningkatkan iklim positif diantara karyawan sehingga karyawan cenderung bersikap sopan santun dan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih membahagiakan (Organ, 1988).

e. Civic Virtue

Civic Virtue adalah perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab terhadap kehidupan organisasi dengan berpartisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni. Contoh perilakunya adalah ketika guru mau terlibat dalam permasalahan yang ada di organisasi dan tetap *up to date* dalam perkembangan organisasi, guru mampu mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber- sumber yang dimiliki oleh organisasi. Aspek ini mengarahkan pada tanggung jawab yang diberikan organisasi

kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya (Organ, 1988)

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan dan dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek yang ada dalam perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) diantaranya adalah *courtesy* yakni perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lainnya tanpa menimbulkan permasalahan, *sportsmanship* yaitu sebuah perilaku yang lebih mengedepankan pada aspek-aspek positif guna menyampaikan keberatan yang ada di organisasi tersebut, *altruism* merupakan suatu perilaku yang dimiliki oleh seseorang dalam rangka membantu rekan kerjanya tanpa meminta balas budi, *civic virtue* yakni sebuah perilaku yang memikirkan tanggungjawab rekan kerja guna meningkatkan kualitas, visi, misi dan tujuan sebuah instansi tersebut, serta *conscientiousness* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang yang bukan merupakan tugas kewajibannya tetapi atas dasar kesadaran yang dimiliki.

3. Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a. Persepsi Terhadap Dukungan Sosial

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi terhadap dukungan organisasi juga dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan/peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi serta terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2002).

Studi Shore dan Wayne menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi faktor untuk memprediksi *organization citizenship behavior* (Novliadi, 2009). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship* (Eisenberger et al., 2002).

b. Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik tersebut. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungan dengan nilai sendiri seperti apa yang yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Triwibowo & Tutuk Ari Arsanti, 2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *organization citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti bahwa semakin karyawan puas dalam bekerja akan meningkatkan *organization citizenship behavior*.

c. Iklim Organisasi

Iklim organisasi sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi yang kemudian dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain (Stinger, 2002). Iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa nyaman dapat mencapai potensi karyawan secara maksimal dan merupakan keunggulan organisasi bersaing dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap *organization citizenship behavior* maupun terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman Simpang Empat. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prihatsanti & Dewi, 2010) menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim

organisasi dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo, Hubungan ini dapat menjelaskan bahwa perilaku karyawan yang menunjukkan OCB ditentukan apabila karyawan mempersepsi iklim organisasi yang positif.

d. Kepribadian dan Suasana Hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok. Variabel kepribadian seperti *conscientiousness*, *agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan dimensi *altruism* dalam *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan suasana hati positif ataupun negatif akan berpengaruh pada sikap *altruism* karyawan. Karyawan yang memiliki suasana hati yang positif cenderung akan memberikan bantuan kepada rekan kerjanya dengan sukarela (Podsakoff et al., 2000).

e. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*

Studi yang dilakukan oleh (Nisar et al., 2014) mengemukakan bahwa persepsi karyawan mengenai dukungan dari organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh sebuah organisasinya akan memberikan *feed back* dan selalu menjaga hubungan baik antara karyawan dengan organisasi melalui *organizational citizenship behavior* (OCB).

f. Persepsi terhadap Kualitas Hubungan atau Interaksi Atasan dan Bawahan

Menurut Miner (dalam Soegandhi et al., 2013) menyatakan bahwa interaksi atasan dan bawahan yang berkualitas mampu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan akan mampu meningkatkan rasa percaya dan hormat seorang karyawan pada atasan sehingga karyawan

termotivasi untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya melebihi dari yang diharapkan atasan dan suatu organisasi.

g. Masa Kerja

Greenberg dan Barron (dalam Soegandhi et al., 2013) mengemukakan bahwa karakteristik individual seperti masa kerja dan jenis kelamin mampu mempengaruhi dan menjadi preditor pada perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). masa kerja dapat berfungsi sebagai preditor OCB karena masa kerja mampu mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan dalam organisasi seperti pengalaman kerja.

Masa kerja berkorelasi dengan OCB oleh sebab itu, seorang karyawan yang telah bekerja lama dalam suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Selain itu, masa kerja karyawan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

h. Jenis Kelamin

Kidder & McLean (dalam Podsakoff et al., 2000) menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh pada perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Seorang karyawan yang berjenis kelamin wanita cenderung lebih menonjolkan perilaku menolong, bersahabat dan kerja sama dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dikarenakan wanita cenderung menginternalisasikan harapan kelompok, rasa kebersamaan dan tindakan menolong sebagai bagian dari pekerjaannya. Sedangkan seorang pria lebih mengutamakan diri sendiri daripada yang lainnya. Oleh karena itu jenis kelamin sangat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (Andriani & Sofiah, 2012).

i. Usia Karyawan

Seorang karyawan dengan usia lebih muda mampu mengkoordinasikan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan organisasi sehingga lebih fleksibel

dalam bekerja. Sedangkan karyawan dengan usia yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi. Kelompok usia mampu menimbulkan perbedaan orientasi karyawan baik terhadap diri, orang lain maupun pekerjaannya. Hal tersebut yang dapat menyebabkan motif yang berbeda untuk perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) anatar karyawan yang berusia muda dan karyawan yang berusia tua (Smith et al., 1983).

j. Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman et al., 2009) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan *implusive needs* atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesususahan, mampu mengatur *reactive needs*, menjaga agar bebas *stress*, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa.

Goleman juga menambahkan kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial. Kecerdasan emosional lebih ditujukan kepada upaya mengenali, memahami dan mewujudkan emosi dalam porsi yang tepat dan upaya untuk mengelola emosi agar terkendali dan dapat memanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan terutama yang terkait dengan hubungan antar manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hardaningtyas, 2004) dimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, yang memberikan makna bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional seseorang semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior*. Penelitian tersebut juga menggambarkan kecerdasan emosional

yang dibentuk oleh dimensi *self motivation* atau kemampuan memotivasi diri sendiri, berkontribusi positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka semakin baik *self motivation* yang dimiliki oleh seseorang akan diikuti oleh peningkatan *organizational citizenship behavior* yang berhubungan dengan hal-hal *altruism*.

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa macam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) diantaranya yakni kepuasan kerja, persepsi terhadap dukungan sosial, kepribadian dan suasana hati, masa kerja, iklim organisasi, jenis kelamin, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan dan bawahan, usia karyawan, dan kecerdasan emosional.

4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan *riset*/penelitian terdahulu yang telah dilakukan, bahwa dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat menjadi tolak ukur, dapat diyakini dan terbukti memberikan beberapa manfaat yang sangat besar kepada sebuah kelompok/organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut (Podsakoff et al., 2000) :

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh sebuah organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat secara tidak langsung karyawan tersebut mempunyai rasa sukarela memberikan berbagai macam informasi tentang perubahan yang terjadi dilingkungan dan memberikan saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, yang pada akhirnya organisasi dapat beradaptasi dengan mudah dan cepat. Selain itu, karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada.

b. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan stabilitas kerja organisasi

Karyawan yang memiliki perilaku *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja. Sedangkan kegiatan rekan kerja dalam rangka membantu rekan kerja lainnya seperti ada rekan kerja yang tidak masuk ke tempat kerja atau yang memiliki beban kerja banyak akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja

Seseorang karyawan yang mampu menampilkan perilaku *Courtesy* akan menghindari timbulnya sebuah konflik yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan dalam arti karyawan tidak akan melakukan hal-hal yang tidak penting dalam sebuah organisasi. Perilaku *civic virtue* selalu membantu karyawan diantara anggota kelompok, yang pada akhirnya secara potensial meningkatkan efisiensi dan keefektifan sebuah kelompok di organisasi tersebut. Sehingga perilaku-perilaku yang seharusnya ditampilkan oleh karyawan adalah perilaku yang memang pantas dan baik di lingkungan kerja tersebut.

d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tanpa menghabiskan waktu yang terlalu banyak guna menyelesaikan keluhan-keluhan kecil dari seorang karyawan. Selain itu, ada juga apabila karyawan menampilkan perilaku *conscientiousness* yang banyak hanya membutuhkan pengawasan minimal dari seorang manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka yang lebih tepatnya yakni menyediakan waktu yang banyak kepada manajer guna melakukan tugas yang lebih penting.

Oleh karena itu, sikap ataupun perilaku yang baik harus selalu ditonjolkan dalam lingkup organisasi seperti dapat menyelesaikan masalah dalam sebuah pekerjaan tanpa melibatkan seorang pemimpin, saling tolong menolong dan tidak mempunyai konsekuensi pemimpin yang dapat memaknai waktu untuk melakukan tugas lain seperti halnya perencanaan.

e. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas rekan kerja

Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu ditunjukkan karyawan akan menjadi suatu kebiasaan yang baik pada setiap unit kerja atau sebuah kelompok, karyawan yang mempunyai sikap saling tolong menolong terhadap rekan kerja akan lebih mempercepat penyelesaian tugas rekan kerja lainnya, dan pada waktu itu juga bisa diambil kesimpulan bahwa dengan perilaku tersebut bisa meningkatkan sebuah produktivitas rekan kerja lainnya.

f. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

Karyawan yang menonjolkan perilaku *courtesy* terhadap sesama rekan kerja akan mengurangi timbulnya konflik dalam sebuah kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang karena itu bukan kegiatan yang penting yang harus dilakukan atau bisa diartikan membuang-buang waktu dalam menyelesaikan hal yang tidak penting. Maka dari itu keberuntungan dari perilaku menolong adalah menumbuhkan semangat, moral, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu.

g. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang mempunyai sikap menghindari terjadinya sebuah konflik di kelompok tersebut, sikap sopan dan santun akan membantu

manajer terhindar dari krisis manajemen. Dalam kata lain yakni apabila karyawan mempunyai perilaku *civic virtue* maka karyawan tersebut sangat membantu manajer memperoleh umpan timbal balik yang sangat berharga dari karyawan tersebut guna mengembangkan efektivitas unit kerja.

h. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mampu meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Perilaku tolong menolong kepada sesama rekan kerja akan memberikan keuntungan banyak bagi sebuah organisasi diantaranya yakni selalu bisa meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok sehingga akan mampu mengembangkan kinerja sebuah organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan mana yang baik. Selalu menampilkan perilaku *sportsmanship* agar dapat dicontoh oleh karyawan lainnya karena dengan adanya perilaku *sportsmanship* yang ada pada karyawan akan memunculkan kelayaitasan dan komitmen pada organisasi.

Berdasarkan manfaat yang telah diketahui diatas bahwa dapat disimpulkan ada beberapa macam mengenai manfaat dari perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yakni *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mampu meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas manajer, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas rekan kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan stabilitas kerja organisasi, serta

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

5. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Prespektif Islam

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sebuah sikap dimana seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan sesama manusia serta berfikir untuk kedepan guna mencapai tujuan yang telah dirancang tanpa paksaan dari siapapun. Mengingat tentang budaya islam yang sampai sekarang masih melekat yaitu sesama manusia hendaknya kita saling tolong menolong dan bekerjasama dalam hal kebaikan sebagaimana yang telah dijelaskan diatas mengenai teori-teori bahwa perilaku tolong menolong yang dilaksanakan secara ikhlas tanpa meminta imbalan apapun dari penolongnya disebut perilaku *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku prososial yang dilaksanakan oleh seseorang secara ikhlas atau sukarela tanpa adanya paksaan dan tuntutan apa saja guna saling membantu. Identifikasi dari perilaku OCB tersebut dapat diambil bahwa konsep ikhlas sangat dibutuhkan dan harus diajarkan kepada umat islam. Ikhlas sendiri berarti suatu sikap yang dilakukan oleh diri sendiri tanpa melihat apakah ada imbalan ataupun tidak melainkan ikhlas dari dalam hati melalui kesadaran dirinya sendiri untuk mewujudkan efektifitas kinerja sesuai dengan apa yang di cita-citakan.

Bagi seorang muslim faktor yang mempengaruhi seorang individu memiliki perilaku OCB yaitu didasarkan pada dirinya agar bisa mendapatkan ridha dari Allah SWT. *Organizational citizenship behavior (OCB)* bisa dikaitkan dengan *ukhuwa, mujahadah, dan taawun*. Mempunyai kepedulian atau bersikap empati kepada sesama orang, saling mengungkapkan sebuah pendapat, menjaga tali silaturahim, saling tolong menolong, bersikap terbuka, kesungguhan dalam melaksanakan seluruh kegiatan merupakan perilaku yang ditekankan dalam islam terlebih aktifitas yang berkaitan dengan organisasi.

Secara fitrah manusia yang ada dalam dunia ini merupakan manusia yang tidak bisa hidup tanpa orang lain tetapi manusia yang sosial yang masih membutuhkan bantuan oleh orang lain, masih membutuhkan interaksi dengan orang lain, meskipun mereka sadar bahwa mereka bisa mandiri dalam hal itu. Konsep tersebut memberikan isyarat kalau manusia hidup secara berdampingan, gotong royong, tolong menolong yang sangat penting dilakukan. Sebagaimana tertuis dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمْتِينَ
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَيَرْضَوْنَآ إِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ
قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا
عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan bintang-bintang qalaa-I, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (QS.Al-Maidah: 4)

تَرَىٰ كَثِيرًا مِّنْهُمْ يَتَوَلَّوْنَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَبِيسٌ مَّا قَدَّمَتْ لَهُمْ أَنفُسُهُمْ أَن سَخِطَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ
وَفِي الْعَذَابِ هُمْ خَالِدُونَ

Artinya: “kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong-menolong dengan orang-orang yang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka; dan mereka akan kekal dalam siksaan” (QS. Al-Maidah: 80)

Pada ayat-ayat tersebut telah dijelaskan bahwa sesama umat islam kita harus saling tolong-menolong, bekerjasama/bergotong royong dalam hal kebaikan bukan dalam keburukan oleh karena itu sepatutnya kita tidak bisa

hidup secara mandiri tetapi bergantung kepada orang lain. Dalam Al-Qur'an surat Ash-Shaffat ayat 25 juga ditegaskan dengan sebuah pertanyaan yakni:

مَا لَكُمْ لَا تَنْصُرُونَ

Artinya: “ kenapa kamu tidak tolong menolong?” (QS. Ash- Shaffat: 25)

Sebagai makhluk sosial manusia dianjurkan untuk tetap menjalin hubungan silaturahmi sesama dengan baik karena dengan menjaga hubungan tersebut manusia bisa saling tolong menolong. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Hujurat ayat 10:

□ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat” (QS. Al-Hujurat: 10)

Ayat tersebut mempunyai arti tentang menjaga suatu hubungan dengan orang lain, hubungan antar sesama manusia. Dengan penjelasan ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa ketika manusia mempunyai suatu permasalahan segera diselesaikan dengan baik dan membantu sesama manusia apabila ada yang perlu dikerjakan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Islam mengajarkan bahwa menjaga hubungan tali silaturahmi merupakan hal yang terpenting.

Dari beberapa ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang baik dilakukan secara ikhlas tanpa paksaan dan mengharapkan imbalan kepada seseorang yang dibantu. Selain itu, OCB juga bisa diartikan sebagai perilaku seseorang yang selalu menjaga hubungan dengan cara membantu orang lain yang membutuhkan diluar tugas wajibnya.

C. Guru

1. Pengertian Peran Guru

Guru adalah titik sentral pendidikan, pengajaran maupun pengabdian guru ada pada peserta didik. Peran ini mendorong guru agar mengetahui banyak

mengenai kondisi peserta didik di tiap jenjang. Selain itu, kesuksesan guru ditentukan pula oleh penguasaan materi, bagaimana cara menggunakan sebuah pendekatan dan strategi yang tepat, serta mengerti dukungan sumber, alat dan media yang digunakan pada saat pembelajaran yang cukup.

Jika diamati secara lebih mendalam, proses belajar mengajar yang terjadi dalam pendidikan formal di sekolah melibatkan komponen pengajaran yang saling berinteraksi. Ketiga komponen tersebut adalah guru, isi materi, dan siswa. Dalam kegiatan belajar mengajar, guru memiliki tiga tugas utama yaitu: melaksanakan pembelajaran, memberikan timbal balik, serta merencanakan pembelajaran. Tugas merencanakan pembelajaran adalah sebuah tugas untuk menstrategikan dan mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan apa yang dilakukan dalam proses belajar mengajar. Tugas ini meliputi penentuan tujuan yang hendak dicapai, penyiapan materi yang akan diajarkan, pemilihan metode yang tepat, dan penyiapan materi perangkat evaluasi untuk melihat keberhasilan proses belajar mengajar yang dilakukan (Mujtahid, 2011).

Tugas melaksanakan pengajaran adalah implikasi dan aplikasi dari apa yang telah direncanakan sebelumnya oleh guru. Hal ini terkait dengan upaya menciptakan situasi belajar yang memungkinkan dan efektif untuk digunakan dalam proses pembelajaran agar dapat mencapai hasil sesuai yang ditetapkan. Sedangkan tugas memberikan timbal balik merupakan sebuah tugas yang dimiliki oleh seorang guru untuk membantu peserta didik dalam memelihara dan menjaga minat yang antusiasnya dalam melaksanakan tugas belajar (Mujtahid, 2011).

Disinilah peran guru dituntut agar bisa mengembangkan interaksi sebaik mungkin dengan peserta didik sehingga terciptanya suasana belajar yang menyenangkan dan selalu memotivasi peserta didik untuk terus belajar. Upaya ini harus selalu dilakukan agar motivasi belajar siswa terus terpelihara dan meningkat. Salah satu cara untuk memelihara dan meningkatkan motivasi belajar seorang siswa adalah melakukan evaluasi yang terprogram sehingga hasilnya bisa ditunjukkan kepada siswa supaya mengetahui bagaimana perkembangan proses belajarnya (Mujtahid, 2011).

Menurut (Suparlan, 2005) guru mempunyai kesatuan peran dan fungsi yang tidak dapat dipisahkan, antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Keempat kemampuan tersebut merupakan kemampuan integratif, yang antara satu dengan yang lain tidak bisa dipisahkan. Dari beberapa pendapat diatas maka secara rinci peranan guru dalam belajar mengajar secara singkat dapat disebut antara lain yakni:

a. Informator

Sebagai pelaksana cara mengajar informatif, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum, maka dari itu diberlakukan teori komunikasi.

b. Organisator

Di dalam sekolah guru merupakan sebuah organisator yakni guru sebagai jadwal pelajaran, silabus, workshop, pengelolahan kegiatan akademik dan lain-lain. Komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar semuanya diorganisasikan sedemikian rupa sehingga mampu menumbuhkan efisiensi dan efektivitas dalam belajar peserta didik tersebut

c. Motivator

Seorang guru mempunyai peranan sebagai motivator bagi peserta didik memiliki peran yang sangat penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa. Guru harus dapat merangsang dan memberikan stimulus untuk mendimanisasikan potensi peserta didik, mampu menumbuhkan aktivitas, daya cipta atau kreativitan, sehingga mampu menjadikan dinamika di dalam proses belajar mengajar. Dalam sebuah semboyan pendidikan taman siswa sudah lama di kenal dengan istilah “ing madya mangun karsa” yang bermakna peranan guru sebagai motivator ini sangat dibutuhkan dalam interaksi belajar mengajar, karena menyangkut esensi pekerjaan pendidik yang membutuhkan kemahiran sosial, menyangkut *performance* dalam arti personalisasi dan sosialisasi diri.

d. Pengarah/direktor

Kepemimpinan bagi seorang pendidik merupakan sebuah jiwa yang mana dalam peranan ini harus selalu ditonjolkan. Pendidik dalam hal ini harus bisa mengarahkan dan membimbing suatu kegiatan belajar peserta didik sesuai dengan tujuan dan cita-cita yang harus digapai, guru juga harus mempunyai bersikap handayani.

e. *Inisiator*

sebagai seorang guru mempunyai peran dan fungsi salah satunya yakni sebagai pencetus ide-ide baru dalam proses belajar mengajar. Ide-ide kreatif tersebut seharusnya ide yang bagus dan bisa dijadikan contoh bagi anak-anak yang ada dalam sekolah tersebut. Dan itu merupakan termasuk dalam lingkup semboyan "*ing ngarso sun tuladha*".

f. *fasiliator*

Guru dituntut sebagai fasiliator bagi peserta didik, guru dalam hal ini memberikan kemudahan dalam proses belajar mengajar misalnya saja dengan menciptakan suasana kegiatan yang sedemikian rupa, serasi dengan perkembangan siswa, sehingga interaksi belajar mengajar akan berlangsung secara efisien dan efektif. Hal tersebut berlandaskan pada semboyan "*tut wuri handayani*".

g. *Mediator*

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya guru mempunyai peranan bagi siswanya yakni sebagai mediator dimana seorang guru menjadi penengah dalam kegiatan belajar siswa. Misalnya menangani atau memberi jalan keluar kemacetan dalam diskusi siswa, mediator juga bisa diartikan sebagai penyedia.

h. *Evaluator*

Guru dalam hal ini mempunyai peranan sebagai evaluator yakni guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku sosial, sehingga mampu mengetahui bagaimana peserta didik dapat berhasil atau tidak. Tetapi jika di amati secara agak mendalam bahwa evaluasi-evaluasi yang dilakukan guru merupakan sebuah usaha yang digunakan untuk mengevaluasi ekstrinsik dan sama sekali belum menyentuh evaluasi instrinsik. Evaluasi yang

dimaksud guna untuk guru harus berhati-hati dalam menjatuhkan nilai kriteria dan keberhasilan (Sadirman, 1990).

2. Tugas Guru

Jabatan guru mempunyai banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Apabila di kelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru yakni tugas dalam bidang profesi, tugas dalam bidang masyarakat, dan tugas kemanusiaan.

Guru merupakan suatu profesi yang bisa diartikan sebagai satu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini setidaknya tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar sana atau yang tidak berpendidikan meskipun kenyataan masih dapat dilakukan orang lain di luar pendidikan. Itulah sebabnya jenis profesi ini sering mudah terkena pencemaran.

Tugas guru sebagai profesi dapat meliputi melatih, mendidik, dan mengajar. Melatih berarti mengembangkan keterampilan pada diri siswa. Sedangkan mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati agar dia bisa menjadi idola para peserta didiknya. Pelajaran apapun yang diberikannya, hendak dapat menjadikan motivasi bagi anak didik dalam belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan utama adalah dia tidak dapat menanamkan benih materi kepada siswanya. Para anak didik akan enggan menghadapi guru yang tidak menarik pelajaran tidak dapat diserap sehingga siswa mulai bosan menghadapi pelajaran yang diberikan oleh guru. Transformasi diri terhadap kenyataan di kelas atau di masyarakat perlu dibiasakan, sehingga tiap lapisan masyarakat dapat mengerti bila menghadapi seorang guru.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang terhormat di lingkungan karena seorang guru dapat diharapkan supaya masyarakat dapat memperoleh ilmu dari guru tersebut. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan anak bangsa menuju kepada pembentukan manusia indonesia seutuhnya yang

berdasarkan pancasila (U. Usman, 1992). Tugas dan peran guru tidaklah terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategi yang memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan gerak maju kehidupan suatu bangsa sejak dulu, terlebih lagi pada era kontemporer ini (U. Usman, 1992).

Keberadaan guru bagi bangsa ini sangat penting, apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih bagi keberlangsungan hidup di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang semakin canggih dan segala pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menutup ilmu dan seni dalam kadar dinamik agar bisa mengadaptasi diri. Semakin akurat para guru melaksanakan fungsinya semakin terbina juga bagi siapapun orang sebagai manusia pembangun (U. Usman, 1992).

3. Peran Utama Guru

Peranan utama seorang guru adalah meningkatkan kompetensi karena proses belajar mengajar dan profesinya sebagian besar ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan selalu mengola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal. Peranan dan kompetensi guru pada proses belajar meliputi banyak hal diantaranya yakni sebagai berikut:

a. Pembimbing

Guru merupakan suatu profesi yang dimiliki oleh seseorang yang telah mendapat gelar pendidikan dengan arti lain seorang guru juga menjadi pembimbing bagi peserta didiknya apabila disekolah, mengarahkan peserta didik bagaimana yang benar dan yang buruk, mengerjakan apa yang tidak biasa oleh peserta didik hingga menjadi faham. Itulah salah satu tugas seorang guru yakni membimbing anak didiknya.

b. Pengatur Lingkungan

Selain menjadi seorang pembimbing seorang guru juga diminta untuk mengatur keadaan lingkungan yang ada di sekolah, salah satunya yaitu mengatur lingkungan tempat belajar mengajar yang baik sehingga terasa nyaman dan anak didik pun belajarnya semakin semangat untuk menggapai cita-cita yang telah direncanakan.

c. Perencana

Sebelum melakukan proses pembelajaran seorang guru harus mampu merencanakan apa saja yang akan dibutuhkan pada waktu proses pembelajaran mulai dari kitab apa yang harus dipakai, silabus dari mata pelajaran yang akan diajarkan hingga merencanakan materi yang akan dibahas hari itu juga. Sehingga proses belajar mengajar dilakukan dengan efektif dan efisien.

d. Pengajar Pemimpin kelas

Seorang guru merupakan pengajar pemimpin kelas dimana peserta didik sebagai pendengar ketika guru menyampaikan materi di depan kelas, peserta didik menanyakan kepada guru atau temannya ketika ada materi yang tidak difahami kemudian berdiskusi sehingga permasalahan seperti tidak memahami pelajaran akan terasa lebih ringan ketika sudah di diskusikan dengan guru dan teman-teman.

e. Konselor

Menjadi guru merupakan salah satu profesi yang harus bekerja dalam segala bidang kegiatan di lingkup pendidikan, menjadi seorang konselor lebih mengutamakan seorang guru yang ahli dalam Bimbingan Konseling agar seorang guru mengerti apa yang harus dilakukan ketika ada sebuah permasalahan baik siswa dengan siswa maupun siswa antar guru. Oleh karena itu, konselor sangat dibutuhkan di lingkup sekolah guna meningkatkan atau mengembangkan pribadi-pribadi peserta didik.

f. Penanya

Guru harus selalu mempertanyakan kepada peserta didik mengenai proses belajar mengajar yang mana pelajaran yang belum di fahami, sehingga seorang guru mampu menjelaskan kembali materi-materi yang tidak difahami atau sebaliknya ketika peserta didik tidak memahami pelajaran yang diajarkan maka harus mempertanyakan kepada guru/pemimpin pengajar pendidik.

g. Evaluator

Seorang guru mampu menjadi evaluator yang baik untuk peserta didik sehingga peserta didik menirukan apa yang dilakukan oleh guru tersebut

serta menjauhi hal-hal yang buruk agar tidak terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan dalam lingkup sekolah.

h. Ekspeditor

Selain menjadi evaluator seorang guru harus mampu menjadi ekspeditor bagi peserta didiknya dimana ekspeditor disini mampu menempatkan sesuatu yang dirasa masih kurang dalam lingkup sekolah, seperti halnya ketika peserta didik tidak mengetahui peraturan sekolah yang diberlakukan maka sebagai guru harus memberitahukan kepada peserta didik.

i. Supervisor

Supervisor seorang guru ini mencakup apa saja yang berhubungan dengan lingkup sekolah yakni peserta didik, karyawan dan lain sebagainya. Supervisor yang dimaksud yakni seorang guru mampu menjadi contoh yang baik guna sebagai contoh kepada anak didik agar dibuat pelajaran yang sekiranya penting untuk dipelajari.

j. Partisipan

Guru harus selalu menjadi partisipan bagi anak didiknya mulai dari hal yang kecil sampai pada hal besar, memperhatikan anak didik yang mengalami kesulitan belajar, berpartisipasi atas kegiatan-kegiatan yang telah diadakan oleh sekolah agar bisa menjadi tauladan bagi murid-murid yang ada di sekolah tersebut.

k. Motivator

Tak kalah pentingnya yakni sebagai motivator, seorang guru harus selalu memotivasi peserta didiknya agar peserta didik selalu mau mengerjakan apa saja yang disuruh oleh seorang guru, memotivasi agar tetap mempertahankan prestasi, bakat dan minat yang ada dalam diri peserta didik sehingga peserta didik selalu menggali lebih dalam lagi potensi apa saja yang ada dalam pribadinya.

Yang dikemukakan oleh guru sebagai tenaga kependidikan yang dianggap paling dominan dan diklasifikasikan oleh guru pada pembelajaran siswa. Dalam proses belajar guru menjadi kunci utama dalam pembelajaran, bagaimana seorang guru dapat menggerakkan sebuah kelas dan siswa, dimana

seorang guru menjadi atasan dalam pembelajaran di sekolah yang menjalankan sistem pembelajaran. Pendidikan diharapkan mampu berperan sebagai proses sosialisasi dalam masyarakat bisa berjalan dengan baik. Sehingga proses sosialisasi bisa berjalan dengan mulus dan wajar (U. Usman, 1992).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia peran ialah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh seorang yang berkedudukan di masyarakat. Sedangkan makna peran yang dijelaskan dalam status, kedudukan dan peran dalam masyarakat, dapat dijelaskan melalui beberapa cara yaitu: *pertama*, penjelasan historis yang berarti konsep peran historis dipinjam dari kalangan yang memiliki hubungan erat dengan drama atau teater yang hidup subur pada zaman Yunani kuno atau Romawi. Dalam hal ini, peran berarti karakter yang di sandang atau dibawahkan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas dengan lakon tertentu.

Kedua, pengertian peran menurut ilmu sosial, peran dalam ilmu sosial berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut. Jadi dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian peran guru adalah perangkat tingkah laku atau tindakan yang dimiliki seseorang dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa. Seseorang dikatakan menjalankan peran manakala ia menjalankan tugas dan kewajiban yang disandangnya (Menurut KBBI Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Istilah guru dalam dunia pendidikan bukanlah hal yang asing. Menurut pandangan lama, guru merupakan sebuah sosok manusia yang patut digugu dan ditiru. Digugu dalam arti mengenai kepercayaannya. Ditiru berarti segala tingkah laku harus bisa menjadi contoh atau tauladan bagi masyarakat. Menurut kamus Umum bahasa Indonesia, guru diartikan sebagai seseorang yang pekerjaannya mengajar dan dimaknai sebagai tugas profesi. Untuk menjadi guru, seorang harus memenuhi persyaratan profesi. Tidak semua orang bisa menjadi guru.

Dalam pandangan Mohammad Uzer Usman, guru merupakan profesi, jabatan dan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Menurut jenis

pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan, meskipun kenyataannya masih didapati guru yang berasal dari luar bidang kependidikan, meskipun kenyataannya masih di dapati guru yang berasal dari luar bidang kependidikan. Guru sebagai pendidik menurut jabatan menerima tanggung jawab mendidik anak dari tiga pihak, yaitu orang tua, masyarakat dan negara. Seyogyanya kepada guru diharapkan mengembangkan sikap-sikap dan sifat yang normatif baik sebagai kelanjutnya dari sikap orang tua pada umumnya. Caranya yakni sebagai berikut:

a. Kasih sayang

Cara yang paling mudah dalam mengembangkan sikap dan sifat yang normatif adalah dengan kasih sayang, dimana kasih sayang kepada peserta didik selalu bagian utama untuk mengetahui bagaimana seorang anak bisa membangkitkan sikap-sikap yang baik yakni menyayangi peserta didik tanpa dimarahi ketika ada kesalahan yang ada, menasehati dengan penuh kasih sayang.

b. Tanggung jawab kepada tugas mendidik

Guru mempunyai tanggung jawab yang banyak salah satunya yakni mendidik peserta didik ketika ada di sekolah dalam arti menjadi orang tua kedua ketika berada dalam sekolah. Maka dari itu tugas seorang pendidik disekolah harus mengarahkan peserta didik agar terlihat lebih fokus dalam kegiatan belajar mengajar, semangat dalam belajar dan tentunya motivasi belajar selalu ada.

c. Kesediaan berkorban

Kesediaan berkorban sebagai seorang guru merupakan hal yang utama juga dalam mendidik peserta didik, karena apabila seorang guru rela berkorban demi peserta didik maka peserta didik akan berfikir bahwa segala usaha guru melibatkan siswa. Kesediaan berkorban dalam hal ini bisa dicontohkan seperti apabila ada siswa yang mokong (nakal) maka guru tersebut harus meluangkan waktunya untuk siap sedia menghadapi siswa tersebut dengan cara menasehati atau dipanggil untuk diajak bicara mengenai motivasi-motivasi belajar.

4. Fungsi-fungsi Guru

a. Guru sebagai pendidik

Salah satu fungsi guru yang umum adalah sebagai pendidik. Dalam melaksanakan fungsi ini, guru dituntut menjadi inspirator dan menjaga disiplin kelas. Sebagai inspirator, guru memberikan semangat kepada para siswa tanpa memandang tingkat intelektual atau tingkat motivasi belajarnya. Buatlah semua peserta didik senang bergaul dengan guru, baik di dalam maupun di luar kelas. Hal ini tentu saja menuntut fleksibilitas yang tinggi.

Sebagai korektor, ia harus berusaha membetulkan sikap dan tindakan siswa yang tidak sesuai dengan tuntutan kehidupan manusia. Hal ini berarti bahwa guru harus mampu memberikan peneguhan dan hukuman secara tepat agar siswa tidak melanggar peraturan yang telah dibuat oleh pihak sekolah, tentunya teguran tersebut agar bisa menjadikan pelajaran bagi anak didik untuk terus berusaha menaati peraturan.

Menurut Benyamin Bloom sebagaimana W.S Winkel kualitas pengajaran sangat bergantung pada cara penyajian materi yang harus dipelajari. Selain itu, bagaimana guru menggunakan peneguhan, mengaktifkan siswa supaya berpartisipasi dan merasa terlibat dalam proses belajar dan bagaimana cara guru memberikan informasi kepada siswa tentang keberhasilan mereka merupakan cara-cara yang biasa disampaikan.

Semua hal tersebut menuntut keterampilan didaktik guru (Usman, 2006).

D. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perusahaan atau organisasi merupakan suatu wadah atau tempat bagi berkumpulnya individu yang memiliki tujuan, baik individu atau kelompok. Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap orang-orang yang bekerja untuk mereka dan beberapa diri efeknya tercermin dalam bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan mereka (Luke & Spector, 1998). Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya memberikan performa

terbaiknya dan loyalitas yang tinggi kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya (Waspodo & Minadaniati, 2012).

Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organization citizenship behavior*, *organization citizenship behavior* mencerminkan perilaku karyawan yang bekerja melebihi tanggung jawab pekerjaan mereka. perilaku semacam ini menjadi perhatian penting bagi manager dan organisasi. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku *organization citizenship behavior*, pegawai yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan *organization citizenship behavior*. Perilaku-perilaku tersebut secara normatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja baik kinerja secara pribadi, secara *teamwork* maupun organisasi (Markoczy & Xin, 2002).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kadek et al., 2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan department unit X Kompas Gramedia. Semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula *organization citizenship behavior* karyawan. Sebaliknya apabila kecerdasan emosional karyawan rendah maka *organization citizenship behavior* karyawan juga akan rendah. Penelitian yang dilakukan oleh (Ariesta, 2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di CV Amerta Farm Corp Probolinggo. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo maka semakin rendah pula kinerja karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Fiftyana & Sawitri, 2018a) tentang Hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar (SD) negeri di kecamatan banyumanik kota Semarang menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan yakni semakin

tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB yang ditampilkan guru sekolah SD dan sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional guru sekolah maka *Organization Citizenship Behavior* semakin rendah. Tetapi adapun penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Utami, 2017) bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada Uji F, antara variabel-variabel OCB yakni *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue* sebagai variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Uji t salah satu variabel bebas yaitu *Courtesy* secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang karyawan juga harus mempunyai perilaku sosial yang tinggi, seperti mudah bergaul, banyak bicara, aktif, cenderung mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerja, atasan, dan organisasi. Karyawan yang mempunyai sifat ingin tahu dan berempati cenderung ingin membantu rekan kerja dalam penyelesaian masalahnya dan menyelesaikan masalah organisasi dalam mencapai tujuan untuk keberhasilan organisasi. Perilaku membantu rekan kerja terhadap penyelesaian masalah, dan bekerja keras terhadap organisasi menunjukkan perilaku *organization citizenship behavior*. Kompetensi pribadi (kemampuan motivasi diri untuk bekerja keras) dan kompetensi sosial (empati) merupakan komponen penting dari *organization citizenship behavior* (Muhdiyanto, 2013).

Menurut (Alavi et al., 2013) kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan antara manajer dan anggota organisasi. Kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Ariati, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pranawaningsih, 2011) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan department unit X Kompas Gramedia. Semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Sebaliknya apabila

kecerdasan emosional karyawan rendah maka *organizational citizenship behavior* karyawan juga akan rendah.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis di definisikan sebagai “*a formal statement regarding the relation between variables and tested directly*”. Artinya hipotesis adalah pernyataan formal dalam hubungan antar variabel yang diuji langsung (Morissan, 2012). Dalam penelitian kuantitatif, perkiraan hubungan antar variabel bisa jadi benar atau salah. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya perkiraan terhadap hubungan antar variabel yang ditentukan. Jika H_0 diterima, maka H_a harus di tolak, dan sebaliknya berdasarkan uji signifikansi.

Dasar dari pengambilan keputusan dalam uji hipotesis adalah berdasarkan signifikansi statistik dari suatu hubungan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan selalu dinyatakan dalam probabilitas atau kemungkinan. Pernyataan “Signifikan pada level 5% ($p \leq 0,05$)” artinya adalah terdapat kemungkinan suatu hubungan sama kuatnya dengan hasil pengamatan yang jika terdapat kesalahan sampling tidak akan lebih dari 5 dalam 100.

Adapun dalam analisis regresi, uji hipotesis dapat menggunakan perbandingan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05 apabila $\text{Sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika $\text{Sig} > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. **H_0** ; Kecerdasan emosional tidak ada pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik. Dapat dikatakan semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. **H_a** ; Kecerdasan emosional terdapat pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Creswel merupakan pendekatan untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel serta variabel penelitian kuantitatif menggunakan prosedur statistik untuk menganalisis data angka (Creswell & Creswell, 2017). Sugiyono menjelaskan penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang dilandasi filsafat positivistik, metode kuantitatif digunakan untuk meneliti fenomena pada populasi atau sampel tertentu, pada penelitian ini ditujukan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada subjek.

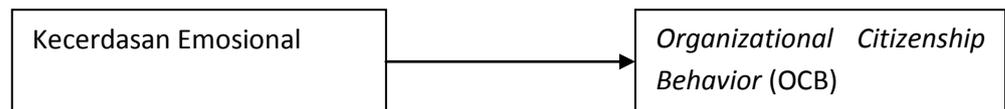
B. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono, variabel adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari objek, kegiatan, atau orang yang akan dipelajari atau diambil kesimpulan dalam suatu penelitian (Iriyanti et al., 2016). Sedangkan menurut Aditya Seyawan, variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang didapatkan oleh suatu penelitian tentang suatu konsep pengertian tertentu (Pradesta et al., 2017). Menurut Zainuddin, variabel merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur objek penelitian.

Menurut (Morissan, 2012) menyatakan bahwa Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat dalam penelitian. Variabel bebas ini di lihat variasinya dan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang hendak dicari hasilnya dalam penelitian dan diduga memiliki nilai yang berasal dari pengaruh variabel bebas. Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yakni:

1. Variabel Bebas (X) : Kecerdasan Emosional
2. Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Gambar 3.1
Rancangan Penelitian



C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010).

Konsep dapat diamati atau di observasi ini penting, mampu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan serangkaian kemampuan pribadi dalam memahami emosi diri, mengenali emosi diri, memotivasi diri dan orang lain serta berempati dan membangun dan menjaga relasi dengan orang lain.

Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala kecerdasan emosional yang disusun berdasarkan dimensi kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh (Goleman, 2000) yakni mengelola emosi yaitu seseorang mampu mengontrol emosi dan mengelola emosi dengan baik, motivasi yaitu suatu dorongan yang diarahkan dalam diri sendiri guna mencapai tujuan, mengenali emosi diri suatu individu mampu mengenali bagaimana emosi yang akan timbul dari dirinya sendiri, memelihara

hubungan sosial yaitu mengatur emosi diri dalam menjalin hubungan dengan orang lain, dan empati yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan perhatian untuk kepedulian terhadap orang lain.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi karyawan lebih dari deskripsi kerja formal yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak termasuk dalam sistem *reward*, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Organization Citizenship Behavior diukur menggunakan skala *organization citizenship behavior* yang disusun berdasarkan dimensi *organization citizenship behavior* yang dikemukakan oleh (Organ, 1988) yaitu *altruism* yang mempunyai karakteristik perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan, *sportsmanship* yaitu sportif dalam menghadapi permasalahan dan keadaan yang berkaitan dengan instansi, *civic virtue* mampu menunjukkan partisipasi karyawan secara sukarela yang mendukung fungsi-fungsi organisasi, dan *conscientiousness* berisi tentang perilaku yang melebihi prasyarat minimum dari pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah keseluruhan atau umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas populasi adalah keseluruhan penelitian untuk dijadikan bahan penelitian dan sumber data. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik yang berjumlah 35 Guru.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah perwakilan dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu peneliti sudah menetapkan ciri-ciri atau kriteria subjek yang akan diteliti yaitu guru sekolah yang aktif, mempunyai masa kerja minimal satu tahun, berstatus guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga dapat bertujuan untuk menjawab semua permasalahan dalam penelitian pengambilan sampling sebanyak yang ditentukan oleh peneliti (Arikunto, 2006).

Pada penelitian ini mengambil sebanyak 35 orang guru dengan kriteria guru aktif, mempunyai masa kerja minimal satu tahun di sekolah tersebut, karena sampel kurang dari 100 maka sampel yang digunakan disebut sampel populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara dapat digunakan sebagai data pendukung dan penguat dalam penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil (Sugiyono, 2017). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

2. Observasi

Teknik observasi merupakan sebuah teknik pengamatan yang dilaksanakan oleh peneliti sendiri terhadap subjek yang akan diteliti dengan menggunakan panca indera (Lailatushifah, 2012).

3. Instrument Penelitian

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner responden hanya perlu memilih jawaban sesuai dengan pilihan yang ada di *googleform* yang sesuai dengan diri responden (Sugiyono, 2017).

Data dikumpulkan dengan menggunakan skala likert dua bentuk yaitu skala kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan menggunakan pernyataan di *googleform*. skala likert merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010).

Skala sikap model Likert berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*), yaitu sebuah pernyataan yang berisi hal-hal yang positif atau mendukung terhadap obyek sikap. Pernyataan *unfavorable* merupakan sebuah pernyataan yang berisi hal-hal yang tidak baik serta tidak mendukung atau kontra terhadap obyek sikap yang hendak diungkap, sedangkan pernyataan *favorable* merupakan sebuah pernyataan yang berisi hal-hal yang baik, sejalan dan sependapat dengan obyek sikap serta mendukung terhadap pendapat obyek tersebut.

Aitem-aitem skala disajikan dalam bentuk tertutup yang berarti responden tidak mempunyai kesempatan lain dalam memberikan jawaban selain jawaban yang telah disediakan di dalam daftar pernyataan tersebut (Joko Subagyo, 2006). Pilihan jawaban pada skala likert yaitu : sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Isi dari aitem-aitem tersebut berdasarkan *favorable* dan *unfavorable*. Peneliti meniadakan alternatif jawaban netral (N) dengan alasan sebagai berikut:

- a. Jawaban ini memiliki arti ganda yakni bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban, netral atau ragu-ragu. Kategori jawaban yang memiliki arti ganda ini tidak diharapkan dalam instrumen.
- b. Jawaban Netral menimbulkan kecenderungan untuk menjawab

“Netral”, terutama bagi mereka yang ragu-ragu akan kecenderungan jawabannya (Sutrisno, 1989)

- c. Jawaban Netral akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat dijangkau dari responden.

Tabel 3.1

Nilai Skala Likert Kecerdasan Emosional

Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

Tabel 3.2

Nilai Skala Likert

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sangat Sering	4
Sering	3
Jarang	2
Sangat Jarang	1

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai metode pengumpulan data:

- a. Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional di adaptasi dari penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani, 2018) berdasarkan teori mengenai aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh (Goleman, 2000). Kecerdasan emosional terdiri dari 5 aspek yang mendukung (favorable) dan yang tidak mendukung (unfavorable).

Model skala yang digunakan adalah penskalaan Likert yang menggunakan teknik sampling yaitu *Purposive Sampling* yang berarti suatu teknik yang dipakai jika sampel yang akan diteliti bersifat homogen teknik tersebut merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengambilan sampel tidak ditentukan oleh kriteria

tertentu, yang artinya dilakukan secara acak dalam sebuah populasi yang ada (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.3

Blueprint Kecerdasan Emosional

Aspek	Indikator	Nomor Aitem-aitem		Total
		<i>favorable</i>	<i>Unvavorable</i>	
Mengenali Emosi Diri	Mengerti dampak emosi dari suatu kejadian	1 & 2	-	2
	Mengetahui keadaan emosi yang sedang terjadi	3	4	2
Mengelola Emosi	Mampu menjaga kendali diri dalam situasi apapun	5, 6 & 7	8	4
Motivasi	Berusaha mencapai apa yang diinginkan	9 & 10	11 & 12	4
Empati	Mampu mengetahui keadaan rekan kerja	13 & 14	15, 16 & 17	5
Membina Hubungan Sosial	Mampu berkomunikasi baik dengan orang lain	18, 19	20, 21, 22, & 23	6
Total	-	13	10	23

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala *Organizational Citizenship Behavior* di adaptasi dari penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani,

2018) berdasarkan teori mengenai dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh (Organ, 1988). *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 4 aspek yang mendukung (*favorable*) dan yang tidak mendukung (*unfavorable*).

Model skala yang digunakan adalah penskalaan Likert yang menggunakan teknik sampling yaitu *Purposive Sampling* yang berarti suatu teknik yang dipakai jika sampel yang akan diteliti bersifat homogeny teknik tersebut merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengambilan sampel tidak ditentukan oleh kriteria tertentu, yang artinya dilakukan secara acak dalam sebuah populasi yang ada (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.4

Blueprint Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Aspek	Indikator	Aitem-aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unvaforable</i>	
<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas lain	1	2	2
	Memberikan perhatian kepada rekan kerja	3, 4	5,6	4
<i>Conscientiousness</i>	Mempunyai kesadaran atas pekerjaannya.	7	8	2
	Memberikan kontribusi pada organisasi	9, 10	-	2
<i>Sportmanship</i>	Menahan diri dari aktivitas mengeluh	11	12	2
	Menemukan kesalahan dalam organisasi	13	14, 15	3

Civic Virtue	Memberikan perhatian terhadap organisasi yang dianggap penting	16	17, 18	3
Total		9 aitem	9 aitem	18 aitem

c. Google Form

Google form adalah suatu aplikasi yang dibawa langsung dari *google drive* yang berguna untuk membantu menyebarkan survei, acara, penelitian, siswa untuk ujian, atau mendapatkan informasi-informasi dengan sangat mudah. Pada penelitian ini *google form* adalah *form* atau pernyataan-pernyataan yang akan diberikan kepada guru-guru dalam bentuk visual dengan memanfaatkan jaringan internet, smartphone dan komputer. Penelitian ini menggunakan pernyataan-pernyataan dengan cara subjek memilih jawaban dengan rentang angka 1-4 dengan keterangan 1= Sangat Jarang, 2= Jarang, 3= Sering, dan 4= Sangat Sering.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu tolak ukur yang dapat membuktikan tingkat validitas dan kebenaran suatu instrumen, Instrumen yang valid tingkat kevalidannya tinggi dan sebaliknya (Arikunto, 2006). Instrumen yang valid adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur (Sugiyono, 2017). Uji validitas ini merupakan pengujian suatu alat ukur yang menentukan tepatnya alat ukur tersebut menjalankan tujuannya.

Uji validitas digunakan untuk mencari tahu suatu alat ukur yang telah dibentuk dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang diukur dengan tepat. mengemukakan bahwa suatu tes dikatakan valid bila tes tersebut mampu mengukur secara akurat apa dimaksudkan hendak

diukurnya. Tujuan dan pendekatan validasi dalam pengukuran psikologi digolongkan menjadi tiga yakni pendekatan validasi isi (*content*), pendekatan validasi konstruk (*construct*) dan pendekatan validasi yang mengacu pada kriteria (*criterion-related*) (Azwar, 2015).

a) Validitas isi merupakan validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisa rasional atau lewat *professional judgement*. Dari validitas ini akan diketahui sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur. b) Validitas konstruk merupakan tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkapkan suatu konstruk teoritik yang hendak diukur. c) Validitas berdasar kriteria merupakan validitas yang berdasar kriteria tertentu yang bisa dijadikan sebagai dasar pengujian dari hasil sebuah alat ukur (Azwar, 2012).

Teknik uji validitas menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Menghitung data nya menggunakan bantuan *SPSS for windows* dengan cara memasukkan data lalu memilih *analyze, scale, reliability analysis* kemudian klik oke, dan akan muncul *output* nya.

Pendekatan di dalam validitas isi dapat diperoleh melalui prosedur validasi terhadap aitem-aitem dalam tes, yang bertujuan untuk mengestimasi kebanyakan aitem-aitem dalam tes guna mewakili komponen-komponen dari kawasan isi materi yang diukur (aspek representasi) atau sejauh mana kesesuaian aitem- aitem dalam indikator berperilaku dari atribut yang diukur (aspek relevansi) (Azwar, 2015). Validitas isi bisa menggunakan *CVR (Content Validity Ratio)* atau Aiken's *V*, hal ini dilakukan karena peneliti mengadaptasi skala penelitian dari peneliti sebelumnya berdasarkan teori-teori yang digunakan. *CVR* melibatkan dosen yang sesuai di bidang psikologi guna untuk memeriksa komponen-komponen pada instrumen, setelah di periksa kemudian dapat dihitung setiap komponennya.

Validitas isi mengacu pada penilaian ahli sebanyak 4 orang, adapun para panelis yang menilai aitem pada skala kecerdasan emosional, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3.5

Jadwal Pelaksanaan CVR (*Content Validity Ratio*)

No.	Pelaksanaan	Panelis	Pengembalian
1.	04 Desember 2020	Abdul Hamid Cholili, M.Psi	10 Desember 2020
2.	04 Desember 2020	Dr. Retno Mangestuti, M.Si	09 Desember 2020
3.	04 Desember 2020	Rahmantika S. Amalia, M.Psi	10 Desember 2020
4.	04 Desember 2020	Novia Sholichah, M.Psi	09 Desember 2020

2. Uji Reliabilitas

Instrument reliabel adalah instrument yang ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar antara 0-1.00. Semakin tinggi angka koefisien reliabilitas mendekati 1.00, maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya semakin rendah mendekati 0, maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2008).

Interpretasi koefisien reliabilitas bisa menggunakan pedoman yang mengadaptasi dari kriteris koefisien (Sugiyono, 2010) diantaranya sebagai berikut:

Tabel 3.6

Intepretasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Interpretasi
0,800-1,000	Sangat Kuat
0,600-0,800	Kuat
0,400-0,600	Sedang
0,20-0,400	Rendah
0,00-0,20	Sangat Rendah

Teknik ini menggunakan teknik *alpha cronbach* dan dihitung dengan bantuan *SPSS for windows 23.0 version* caranya memilih *analyse, scale*, pilih *reliability analysis*. Kemudian pilih statistik dan beri tanda centang pada *descriptive for item, scale*, dan *scale item deleting*. Menurut (Wiratna, 2014), dasar keputusan dalam mengukur reliabilitas alat ukur adalah : 1). Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka alat ukur dinyatakan reliabel, dan 2). Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka alat ukur dinyatakan tidak reliabel.

G. Pengolahan Data

1. Data Frekuensi Subjek

Data frekuensi menjelaskan tentang ciri khas yang berhubungan dengan identitas dan data dari subjek penelitian. Data frekuensi subjek antara lain yaitu; usia dan jenis kelamin. Data yang diperoleh diolah dengan bantuan *microsoft excel 2013*. Deskripsi data frekuensi subjek diharapkan dapat membantu dan menghasilkan data tambahan sehingga dapat meyakinkan bahwa subjek sesuai dengan penelitian.

Tabel 3.7

Data Nama Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik

No.	Nama Guru	No.	Nama Guru
1.	Ahmad Saifullah, S.Pd.Fis,MM	19.	Septiana Nurjanatin Aulia, S.Pd
2.	Mohammad Bakri, S.Pd,M.Pd	20.	Satria Fajar Ramadhan, S.Pd
3.	Masnukhan, S.Pd	21.	Syaiful Arif, S.Pd
4.	Drs. H. Zaenul Muttaqin, S.Pd	22.	Hj. Siti Fathima, S.Ag
5.	Hj. Anifah, S.Pd	23.	Elysatur Rohma, S.Pd
6.	Endang Kusumaningrum, S.Pd	24.	Mahmudah, S.Pd
7.	Yasikh, S.Pd	25.	Abdul Majid, S.Pd.I
8.	H. Abdullah Musyafak, S.Pd	26.	Shobirin, S.Kom
9.	H. Muhammad Nurhasan, S.Pd	27.	Selvi Rohmawati, SE
10.	Afandi Zuhri, S.Pd, MMPd	28.	Maghfirul Umam, S.Pd
11.	Achmad Agus Salim, ST, MPd	29.	Sulis Hidayatul Fahmi, S.Pd.I
12.	Abdul Khozi, S.Pd	30.	Himmatul Ulya, S.Pd.I
13.	Ahbab, S.Pd, M.Pd	31.	Uswatun Hasanah, S.Pd
14.	Akhsanu, S.Pd	32.	Atiqotul Ilmiah, S.Pd.I
15.	Drs. Miftahus Surur, M.Pd, M.Si	33.	M. Toyyibah, M.Pd.I
16.	Muhammad Sudurul Amin,	34.	Moh. Faruq, S.Pd.I

	S.Pd		
17.	Nur Izzah, S.Pd	35.	Moh. Sholikkhun, SE
18.	Akhmad Thohir, S.Pd.I		

2. Uji Deskriptif Data

Menurut (Azwar, 2008) Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis, sekalipun penelitian yang dilaksanakan bersifat inferensial, sajian keadaan subjek dan data penelitian secara deskriptif tetap perlu ditengahkan lebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, Penyajian hasil analisis deskriptif tersebut biasanya berupa frekuensi dan presentase, tabulasi silang, serta berbagai bentuk grafik dan *chart* pada data yang bersifat kategorikal yang berupa statisti-statistik kelompok (*mean* dan *varians*) pada data yang bukan kategorikal.

Analisis data merupakan sesuatu yang bersifat penting dalam penelitian. Perlu adanya analisis data karena data yang telah diteliti tidak dapat bergerak sendiri mengatakan hasil. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis data yang didasarkan pada kategori. Karena penelitian ini menggunakan kuantitatif dan membutuhkan data nominal guna deskripsi data kemudian dapat diketahui tinggi, sedang, dan rendahnya.

3. Kategorisasi Data

Tabel 3.8
Standart Pembagian Kategorisasi

Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

H. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mencari tahu apakah data hasil pengukuran dalam penelitian berkontribusi normal atau tidak normal (Imam, 2005). Menurut (Winarsunu, 2017) menyatakan bahwa normalitas terjadi apabila skor pada setiap variabel dalam model mengikuti kurva yang digambarkan dalam histogram, distribusi normal digambarkan seperti bentuk tabel. Apabila distribusi benar normal maka akan didapatkan indeks kemiringan sama dengan 0, akan tetapi hampir tidak mungkin mendapatkan data yang benar-benar terdistribusikan secara normal dengan indeks kemiringan sama dengan 0. Teknik penghitungannya menggunakan *SPSS for windows 23.0 version* dengan cara memilih *analyse, regression, linear*, masukan variabel X1,X2,Y, *save*, klik residual, kemudian klik *unstandardized, continue* dan pilih oke.

Menurut (Hadi, 2000) Uji normalitas sebaran perlu dilakukan karena ada data yang diambil dalam penelitian ini adalah dari sampel, sehingga dari uji normalitas sebaran ini bisa diketahui normal tidaknya penyebaran variabel tersebut, sangat banyak teknik-teknik statistika yang berlandaskan kepada distribusi normal, berdasarkan penyelidikan-penyelidikan yang terdahulu belum pernah dipastikan normal, digunakan untuk tes apakah gejala yang dihadapi ,merupakan distribusi normal atau tidak merupakan keharusan yang mutlak.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual dalam suatu persamaan memiliki distribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis grafik dengan pengambilan keputusan (Imam, 2005).

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smornov* dengan aplikasi *SPSS 23.0 for*

windows. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan pada nilai *unstandardized residual* (RES_1) untuk persamaan regresi variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Uji normalitas pada analisis regresi bukan dilakukan pada masing-masing variabel pada penelitian, tetapi dilakukan pada nilai residualnya.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara langsung atau tidak. Hal ini merupakan salah satu syarat dilakukannya uji regresi dalam statistik parametrik. Korelasi yang baik antara dua atau lebih variabel dalam penelitian seharusnya mempunyai hubungan yang linear antara variabel tersebut.

Dalam penelitian ini, uji linieritas menggunakan uji linearitas menggunakan SPSS 23.0 for windows dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Jika nilai *deviation from linearity* Sig. lebih > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas dan terikat. Selain itu uji linearitas dapat menggunakan perbandingan antara f hitung dengan f tabel. Apabila f hitung < f tabel maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka nilai tersebut adalah homoskedastisitas. Namun, jika nilai variasi antar pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka model tersebut adalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dengan SPSS 23.0 *for windows*. Uji glesjer ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Prinsip dalam uji glesjer ini adalah meregresikan variabel bebas terhadap nilai Absolute Residual atau Abs_RES dengan rumus persamaan regresi:

$$[Ut] = a + BXt + vt$$

Dasar keputusan dalam uji glesjer ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

a. Uji F (Pengujian signifikan secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} .

Perhitungan selanjutnya yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi dan dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara bersamaan variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara bersamaan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Kemudian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dapat melihat nilai probabilitas sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas < 0,05 maka variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2) Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai yang menentukan *level of signifikan* $\alpha = 5\%$ nilai F diperoleh dari tabel distribusi F yang menggunakan taraf signifikansi 5%.

b. Uji T (Pengujian Signifikan Secara Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, X1 dan X2 apakah berpengaruh terhadap Y. Cara yang digunakan untuk uji t (parsial) adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel.

Nilai yang menentukan *level of signifikan* $\alpha = 5\%$ nilai t diperoleh dari table distribusi t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

c. Analisis Regresi Sederhana

Menurut (Suharsimi, 2005) Analisis regresi atau biasa di singkat dengan anareg merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang mana setiap variabel berwujud skor, sedangkan analisis regresi juga bisa diartikan sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut dengan variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*) (Gujarati & Jilid, 2006).

Analisis regresi digunakan untuk beberapa tujuan utama, diantaranya yaitu 1) menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak signifikan, 2) mencari korelasi antara sesama prediktor dan antara tiap prediktor dengan kriterium dengan menguji taraf signifikansinya (akan prediktornya lebih dari satu), 3) mencari korelasi antara kriterium dengan predictor, 4) menyusun persamaan garis regresi, 5) mencari bobot sumbangan efektif tiap prediktor (jika prediktor lebih

dari satu), dan mencari korelasi parsial jika diperlukan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi (*anareg*) dengan tujuan mencari bobot sumbangan efektif, menguji korelasi apakah signifikan atau tidak dan mencari korelasi (Suharsimi, 2005).

Apabila ditinjau dari jumlah variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian, *anareg* dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu *anareg* tunggal/ sederhana (dengan 1 prediktor) dan *anareg* ganda (dengan 2 prediktor atau lebih) (Winarsunu, 2017).

Dalam analisa data, peneliti menggunakan regresi linear sederhana dikarenakan mencari dan menguji korelasi antar variabel kecerdasan emosional dengan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan mencari bobot sumbangan efektif dari variabel kecerdasan emosional terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Pada penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for Windows 23.0*.

Adapun rumus persamaan yaitu antara lain:

$$\mathbf{Y = a + b X}$$

Keterangan

Y = Nilai dari variabel terikat (dependent)

X = Nilai dari variabel bebas (independent)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk menghitung signifikansi persamaan regresi adalah dengan cara membandingkan harga F empirik dengan F teoritik yang terdapat pada tabel nilai-nilai. Adapun rumus untuk mencari F empirik atau F hitung menggunakan rumus

$$\mathbf{F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}}$$

Keterangan :

F_{reg} = Harga F garis regresi

Rk_{reg} = Rerata kuadrat garis regresi

Rk_{res} = Rerata kuadrat residu

Untuk melakukan perhitungan dengan rumus-rumus diatas, peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for Windows*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16-21 Desember 2020 pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian berupa skala kecerdasan emosional yang berjumlah 23 aitem, dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berjumlah 18 aitem. Cara penyebaran kuesioner kepada subjek adalah dengan menggunakan *google form* yang dikirimkan kepada grup-grup responden.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah UPT SMP Negeri 13 Gresik, UPT SMP Negeri 13 Gresik merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang didirikan dan beroperasi pada tahun 1983 yang berlokasi di provinsi Jawa Timur Kabupaten Gresik dengan alamat Jalan Raya Ujungpangkah dengan berbagai macam nilai-nilai keunggulan yaitu unggul dalam kurikulum, sumber daya manusia (SDM) pendidikan, proses pembelajaran, fasilitas pendidikan, kelulusan, mutu kelembagaan MPBS, penilaian sehingga UPT SMP Negeri 13 Gresik mempunyai motto “Berprestasi Dalam Bidang IPTEK dan IMTAQ”.

Selain itu, untuk mendukung kemampuan siswa-siswi UPT SMP Negeri 13 Gresik memiliki visi yakni “Unggul Dalam Akhlakul Karimah, Kreatif, Berprestasi, Berbudaya Lingkungan Serta Mendukung Program Yang Dilandasi IMTAQ”. UPT SMP Negeri 13 Gresik juga mempunyai branding school yaitu AKBAR “Akhlakul Karimah, Kreatif, Berprestasi, Aktif dan Religius”.

UPT SMP Negeri 13 Gresik mempunyai misi yakni melaksanakan pembiasaan dan pembelajaran dalam PKK, mewujudkan pembelajaran yang kreatif, inovatif dan aktif, melaksanakan bimbingan, pengembangan diri dan ekstrakurikuler, memenuhi fasilitas sekolah yang relevan, mutakhir dan berwawasan ke depan, mewujudkan pembiayaan pendidikan yang memadai, wajar dan adil, memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan yang

profesional, meningkatkan pemahaman, penghayatan dan pengalaman keagamaan, meningkatkan kegiatan keagamaan, mewujudkan sekolah adiwiyata, menjaga pelestarian lingkungan, mencegah kerusakan lingkungan, mencegah pencemaran lingkungan, melaksanakan pembelajaran berbasis TIK, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang bersih dari penyalagunaan narkoba.

Dalam rangka mengimplementasikan misi tersebut, UPT SMP Negeri 13 Gresik mempunyai sasaran yaitu sekolah berprestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik, siswa berprestasi dalam bidang IPTEK dan IMTAQ, siswa mampu berakhlakul karimah dan menjaga kelestarian lingkungan sekitar, serta terwujudnya manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS).

2. Latar Belakang Subjek

Subjek merupakan guru UPT SMP Negeri 13 Gresik guru aktif, mempunyai masa kerja minimal satu tahun di sekolah tersebut, berstatus guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Alasan pemilihan ciri-ciri tersebut di karena adanya perbedaan OCB di lihat dari faktor individual seperti guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer. Guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) lebih banyak menampilkan sikap OCB dan kinerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer karena guru yang berstatus PNS mendapatkan jaminan kompensasi dan gaji yang lebih serta pengembangan karir yang jelas (Alpiantri, 2013).

Keseharian subjek adalah memberikan pembelajaran di dalam maupun di luar kelas. Pembelajaran di dalam kelas meliputi mengajar siswa-siswi dan memberikan arahan-arahan kepada siswa-siswi yang ada di dalam kelas. Sedangkan pembelajaran di luar kelas meliputi kegiatan ekstrakurikuler, dan pembelajaran siswa-siswi secara mandiri di luar kelas.

Disamping itu, kegiatan subjek adalah memegang tanggung jawab dalam menjadi seorang guru. Adapun tanggung jawab seorang guru yaitu guru harus menuntun murid-murid dalam belajar, melaksanakan pembinaan terhadap peserta didik, ikut serta membina kurikulum sekolah, melakukan diagnosa atas kesulitan-kesulitan belajar serta mengadakan penilai agar mengetahui

perkembangan peserta didik, memberikan bimbingan kepada peserta didik, mampu menciptakan suasana atau iklim proses pembelajaran yang dapat membangkitkan semangat murid agar tetap belajar.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk mencari tahu suatu alat ukur yang telah dibentuk dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang diukur dengan tepat. mengemukakan bahwa suatu tes dikatakan valid bila tes tersebut mampu mengukur secara akurat apa dimaksudkan hendak diukurnya. Tujuan dan pendekatan validasi dalam pengukuran psikologi digolongkan menjadi tiga yakni pendekatan validasi isi (*content*), pendekatan validasi konstruk (*construct*) dan pendekatan validasi yang mengacu pada kriteria (*criterion-related*) (Azwar, 2015).

Pendekatan di dalam validitas isi dapat diperoleh melalui prosedur validasi terhadap aitem-aitem dalam tes, yang bertujuan untuk mengestimasi kebanyakan aitem-aitem dalam tes guna mewakili komponen-komponen dari kawasan isi materi yang diukur (aspek representasi) atau sejauh mana kesesuaian aitem- aitem dalam indikator berperilaku dari atribut yang diukur (aspek relevansi) (Azwar, 2015). Validitas isi bisa menggunakan *CVR (Content Validity Ratio)* atau Aiken's *V*, hal ini dilakukan karena peneliti mengadaptasi skala penelitian dari peneliti sebelumnya berdasarkan teori-teori yang digunakan. *CVR* melibatkan dosen yang sesuai di bidang psikologi guna untuk memeriksa komponen-komponen pada instrumen, setelah di periksa kemudian dapat dihitung setiap komponennya.

Keterangan sebagai berikut:

N_e : Banyaknya *SME (Subjek Matter Expert)* yang menilai suatu butir esensial

N : Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

a. Skala Kecerdasan Emosional

Tabel 4.1

Indeks Hasil Validitas Skala Kecerdasan Emosional

Aitem	Ne	N	CVR	Ket	Aitem	Ne	N	CVR	Ket
1	3	4	0.5	Relevan	14	3	4	0.5	Relevan
2	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru	15	4	4	1	Relevan
3	3	4	0.5	Relevan	16	4	4	1	Relevan
4	3	4	0.5	Relevan	17	4	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
5	4	4	1	Relevan	18	4	4	0.5	Relevan
6	3	4	0.5	Relevan	19	4	4	0.5	Relevan
7	4	4	1	Relevan	20	4	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
8	4	4	1	Relevan	21	4	4	1	Relevan
9	4	4	1	Relevan	22	4	4	1	Relevan
10	4	4	1	Relevan	23	4	4	0.5	Relevan

11	4	4	1	Relevan
12	4	4	1	Relevan
13	4	4	1	Relevan

Tabel tersebut menunjukkan hasil CVR dari skala kecerdasan emosional. Diketahui terdapat 20 item yang relevan, 3 aitem tidak relevan tetapi bisa digunakan dengan mengganti aitem baru sesuai dengan saran panelis.

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 4.2

Indeks Hasil Validitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Aitem	Ne	N	CVR	Ket	Aitem	Ne	N	CVR	Ket
1	4	4	1	Relevan	10	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
2	4	4	1	Relevan	11	4	4	1	Relevan
3	3	4	0.5	Relevan	12	4	4	1	Relevan
4	3	4	0.5	Relevan	13	3	4	0.5	Relevan
5	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru	14	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
6	3	4	0.5	Relevan	15	2	4	0	Tidak relevan,

									Diganti yang baru
7	4	4	1	Relevan	16	4	4	1	Relevan
8	3	4	0.5	Relevan	17	3	4	0.5	Relevan
9.	3	4	0.5	Relevan	18	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru

Tabel tersebut menunjukkan hasil CVR dari skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Dapat diketahui bahwa terdapat 13 aitem yang relevan dan 5 aitem yang tidak relevan tetapi bisa digunakan dengan syarat mengganti saran dari panelis.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen reliabel adalah instrument yang ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar antara 0-1.00. Semakin tinggi angka koefisien reliabilitas mendekati 1.00, maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya semakin rendah mendekati 0, maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2008).

Teknik ini menggunakan teknik *alpha cronbach* dan dihitung dengan bantuan *SPSS for windows 23.0 version* caranya memilih *analyse, scale, pilih reliability analysis*. Kemudian pilih statistik dan beri tanda centang pada *descriptive for item, scale, dan scale item deleting*. Menurut (Wiratna, 2014), dasar keputusan dalam mengukur reliabilitas alat ukur adalah : 1). Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka alat ukur dinyatakan reliabel, dan 2). Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka alat ukur dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.3

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Koefisien Alpha
Kecerdasan Emosional	0,747
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,807

a. Skala Kecerdasan Emosional

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.787	23

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diatas, dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha skala kecerdasan emosional sebesar $0,747 > 0,60$ yang berarti skala tersebut reliabel dengan interval koefisien kuat.

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***Tabel 4.5**Hasil Uji Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.842	18

Berdasarkan Cronbach's Alpha sebesar $0,807 > 0,60$ yang memperlihatkan bahwa skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah reliabel dengan interval koefisien sangat kuat.

C. Paparan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sebelum melakukan uji hipotesis, maka peneliti harus melakukan serangkaian uji asumsi sebagai syarat dalam uji hipotesis menggunakan analisis regresi. Berikut adalah hasil uji asumsi pada penelitian sebagai syarat untuk melakukan uji hipotesis:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada analisis regresi bukan dilakukan pada masing-masing variabel pada penelitian, tetapi dilakukan pada nilai residualnya. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan pada nilai *unstandardized residual* (RES_1) untuk persamaan regresi variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berikut adalah hasil uji normalitas :

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92799239
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.079
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas terhadap nilai residual dengan variabel bebas kecerdasan emosional memperoleh nilai Sig. (2 tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti data terdistribusikan secara normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Linearitas

Hubungan antar variabel dianggap linear jika nilai *deviation from linearity* Sig. lebih $> 0,05$. Selain itu uji linearitas dapat menggunakan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang linearitas:

Tabel 4.7

Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kecerdasan	Between Groups	(Combined)	628.219	21	29.915	1.401	.269
		Linearity	381.295	1	381.295	17.852	.001
		Deviation from Linearity	246.924	20	12.346	.578	.869
	Within Groups		277.667	13	21.359		
	Total		905.886	34			

Berdasarkan nilai *deviation of linearity* Sig. yang diperoleh antara variabel kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 0,869 yang berarti variabel kecerdasan emosional linear dengan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

c. Uji Heteroskedastisitas

Prinsip dalam uji glesjer ini adalah meregresikan variabel bebas terhadap nilai *Absolute Residual* atau Abs_RES. Dasar keputusan dalam uji glesjer ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. $> 0,05$) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glesjer:

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.917	4.768		2.499	.018
	Kecerdasan	-.113	.062	-.305	-1.839	.075

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji glesjer dengan variabel bebas kecerdasan emosional pada Abs_RES menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kecerdasan emosional sebesar Sig. 0,075 > 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel bebas tersebut.

2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran sebaran data berupa nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif diperlukan untuk melihat tingkat atau besaran dari masing-masing data dalam variabel penelitian, maka sebaran data yang diperlukan adalah rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Adapun hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan	35	65	88	77.06	6.049
OCB	35	51	71	64.66	5.162
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data yang ada dalam setiap variabel adalah 35. Pada variabel kecerdasan emosional, data paling rendah 65 sedangkan yang paling tinggi adalah 88. Rata-rata dari varabel kecerdasan emosional adalah 77,06

dengan standart deviasi sebesar 6,049. Selanjutnya data variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) nilai data yang paling rendah adalah 51 dan data tertinggi menduduki angka 71. Rata-rata dari data variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah 64,66 dengan standart deviasi 5,162.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Setelah mengetahui nilai rata-rata (*mean*) dan standart deviasi dari masing-masing variabel, maka nilainya digunakan untuk mengetahui tingkatan dari tinggi, sedang atau rendahnya masing-masing variabel tersebut pada responden penelitian. Adapun rumusnya yang digunakan sebagai pedoman penentuan kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Pedoman Kategorisasi Tingkat Variabel

Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Keterangan sebagai berikut:

M : Mean

SD : Standart Deviasi

Berikut adalah hasil kategorisasi tingkatan dari masing-masing variabel:

1) Kategorisasi Tingkat Kecerdasan Emosional Subjek

Tabel 4.10

Hasil Uji Kategorisasi Data Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional

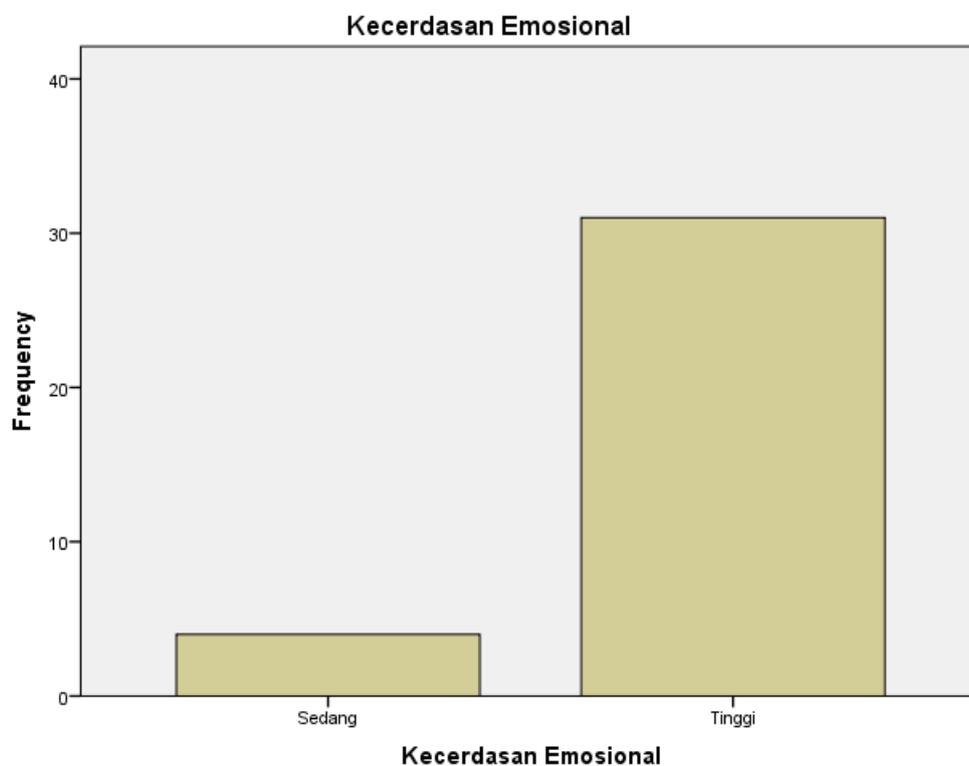
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	4	11.4	11.4	11.4
Tinggi	31	88.6	88.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui terdapat 4 guru UPT SMP Negeri 13 Gresik yang memiliki kecerdasan emosional yang sedang

dengan nilai sebesar 11,4%, 31 orang guru memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dengan skor 88,6% serta dapat dikatakan bahwa 0 orang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kecerdasan emosional pada subjek berada pada tingkat tinggi dengan skor sebesar 88,6%. Selanjutnya adalah hasil kategorisasi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.

Gambar 4.1

Hasil Frequency Uji Kategorisasi Tingkat Kecerdasan Emosional



Hasil dari perhitungan manual mengenai tingkat kecerdasan emosional sebagai berikut:

Diketahui

$$\text{Min} = 23$$

$$\text{Max} = 92$$

$$\text{Range} = \text{max} - \text{min} = 69$$

$$\text{Mean} = \frac{\text{min} + \text{max}}{2} = \frac{23 + 92}{2} = 57,5$$

$$\text{SD} = \frac{\text{Range}}{6} = \frac{69}{6} = 11,5$$

a) Tinggi

$$\begin{aligned} & M + 1SD \\ & = 57,5 + 1 (11,5) \\ & = 69 - 92 \end{aligned}$$

b) Sedang

$$\begin{aligned} & M - 1SD \\ & = 57,5 - 1(11,5) \\ & = 46 - 68 \end{aligned}$$

c) Rendah

$$\begin{aligned} & X < M - 1SD \\ & = 23- 45 \end{aligned}$$

2) Kategorisasi Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 4.11

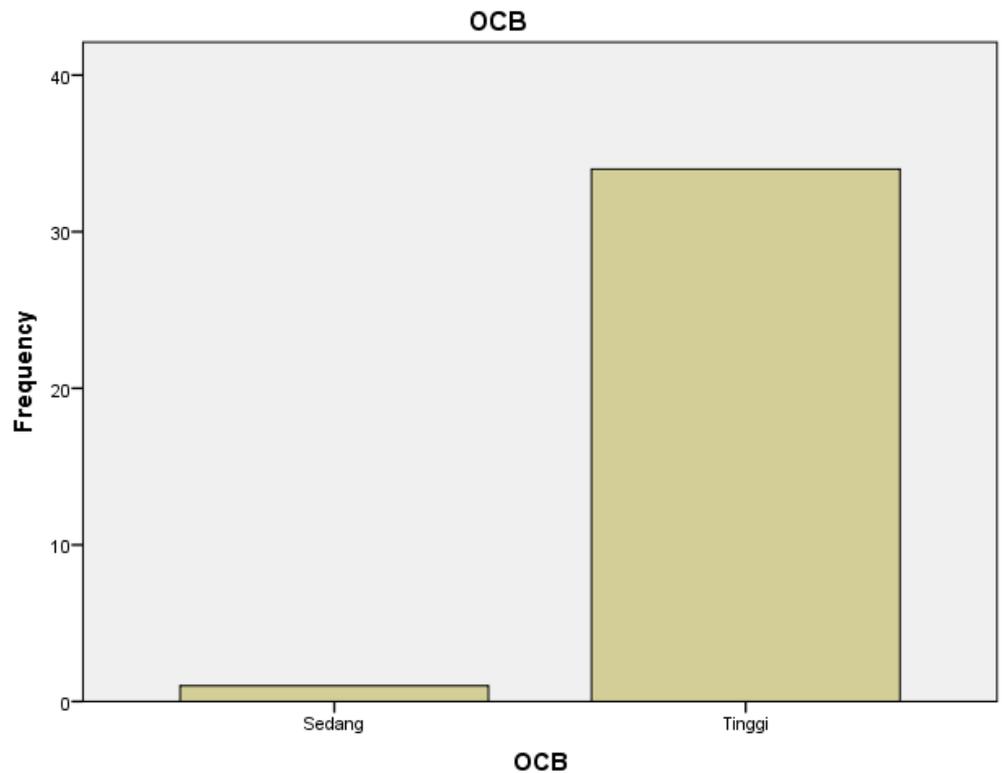
Hasil Uji Kategorisasi Data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	2.8	2.9	2.9
	Tinggi	34	94.4	97.1	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

Dapat diketahui terdapat 1 orang guru UPT SMP Negeri 13 Gresik yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) sedang dengan nilai 2,8%, 34 orang dengan tingkat tinggi dengan nilai 97,2% dan guru UPT SMP Negeri 13 Gresik tidak ada yang mempunyai tingkat OCB yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada subjek berada pada tingkat tinggi dengan skor nilai sebesar 97,2%.

Gambar 4.2

Hasil Frequency Uji Kategorisasi Tingkat *Organizational
Citizenship Behavior (OCB)*



Hasil dari perhitungan manual mengenai tingkat kecerdasan emosional sebagai berikut:

Diketahui antara lain

Min = 18

Max = 72

Range = max – min = 54

Mean = $\frac{\text{min} + \text{max}}{2} = \frac{18 + 72}{2} = 45$

SD = $\frac{\text{Range}}{6} = \frac{54}{6} = 9$

a) Tinggi

M + 1SD

= 45 + 1(9)

= 54 – 72 (Kategori Tinggi)

b) Sedang

M – 1SD

$$= 45 - 1(9)$$

$$= 36 - 53 \text{ (Kategori Sedang)}$$

c) Rendah

$$X < M$$

$$= 18 - 35 \text{ (Kategori Rendah)}$$

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel independent secara simultan dengan variabel dependent. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah paparan yang menunjukkan hasil uji F tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.295	1	381.295	23.986	.000 ^b
	Residual	524.590	33	15.897		
	Total	905.886	34			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis bisa diterima karena terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan alasan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Hasil Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel terikat dengan data demografi yang ada di lapangan. Penjelasan nya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.13

Hasil Uji Pengalaman Bekerja Variabel Kecerdasan Emosional

Kerja * Kecerdasan emosional Crosstabulation

Count

		Kecerdasan emosional		Total
		sedang	tinggi	
Kerja	Junior	1	6	7
	Senior	0	4	4
	Veteran	3	12	15
	High	0	9	9
Total		4	31	35

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai data demografi yang diisi oleh responden menyatakan bahwa semakin responden memiliki pengalaman kerja yang banyak maka kecerdasan emosionalnya akan semakin banyak, dapat dilihat juga mengenai level kerja di tabel tersebut yakni kecerdasan emosional di level junior yang mempunyai karakteristik sedang hanya 1 orang sedangkan untuk level high level sedang berjumlah 0 orang guru dan di level high tersebut terdapat 9 orang guru yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi.

Tabel 4.14

Hasil Uji Pengalaman Bekerja Variabel Kecerdasan Emosional

Kerja * OCB Crosstabulation

Count

		OCB		Total
		sedang	tinggi	
Kerja	Junior	0	7	7
	Senior	0	4	4
	Veteran	1	14	15
	High	0	9	9
Total		1	34	35

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai data demografi yang diisi oleh responden menyatakan bahwa semakin responden memiliki pengalaman kerja yang banyak maka perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) akan semakin banyak, dapat dilihat juga mengenai level

kerja di tabel tersebut yakni perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di level junior yang mempunyai karakteristik sedang berjumlah 0 dan karakteristik tinggi sejumlah 7 orang sedangkan untuk level high level sedang berjumlah 0 orang guru dan di level high tersebut terdapat 9 orang guru yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi.

c. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi atau biasa di singkat dengan anareg merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang maan setiap variabel berwujud skor, sedangkan analisis regresi juga bisa diartikan sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut dengan variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satau atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*) (Gujarati & Jilid, 2006).

Analisis regresi digunakan untuk beberapa tujuan utama, diantaranya yaitu 1) menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak signifikan, 2) mencari korelasi antara sesama prediktor dan antara tiap prediktor dengan kriterium dengan menguji taraf signifikansinya (akan prediktornya lebih dari satu), 3) mencari korelasi antara kriterium dengan predictor, 4) menyusun persamaan garis regresi, 5) mencari bobot sumbangan efektif tiap prediktor (jika prediktor lebih dari satu), dan mencari korelasi parsial jika diperlukan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi (*anareg*) dengan tujuan mencari bobot sumbangan efektif , menguji korelasi apakah signifikan atau tidak dan mencari korelasi (Suharsimi, 2005).

Berikut merupakan hasil perhitungan uji analisis regresi sederhana diataranya sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.994	8.737		2.517	.017
	VX	.554	.113	.649	4.898	.000

a. Dependent Variable: VY

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dapat diterima, yang berarti bahwa “Terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y)”. Dengan kata lain $Y = a + bX$ sehingga $Y = 21,994 + (0,554)X$

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berikut merupakan tabel hasilnya:

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.403	3.987

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bisa dilihat pada nilai R Square atau R^2 yang terdapat pada output SPSS ditabel bagian Model Summary. Dari output diatas bisa dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,421 yang berarti terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) sebesar 42,1 % sedangkan sisanya yakni 57,9 % *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yakni H_0 “Tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik” ditolak dan H_a dapat diterima yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik” dengan total pengaruh sebanyak 42,1 % yang berarti semakin banyaknya kecerdasan emosional yang ada pada seorang guru maka semakin meningkat juga perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Analisis Tambahan

a. Uji Pengaruh tiap aspek antara Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Adapun hasil uji pengaruh aspek-aspek dari variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Setiap Aspek Kecerdasan Emosional terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

		Correlations					
		OCB	Mengenal Emosi	Mengelola Emosi	Memotivasi	Empati	Membina Hubungan
OCB	Pearson Correlation	1	.110	.321	.197	.632**	.652**
	Sig. (2-tailed)		.530	.060	.256	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Mengenal Emosi	Pearson Correlation	.110	1	.323	-.141	.222	.120
	Sig. (2-tailed)	.530		.058	.419	.200	.493
	N	35	35	35	35	35	35
Mengelola Emosi	Pearson Correlation	.321	.323	1	.241	.495**	.409*
	Sig. (2-tailed)	.060	.058		.163	.002	.015
	N	35	35	35	35	35	35
Memotivasi	Pearson Correlation	.197	-.141	.241	1	.349*	.139
	Sig. (2-tailed)	.256	.419	.163		.040	.427
	N	35	35	35	35	35	35
Empati	Pearson Correlation	.632**	.222	.495**	.349*	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.200	.002	.040		.001
	N	35	35	35	35	35	35
Membina Hubungan	Pearson Correlation	.652**	.120	.409*	.139	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.493	.015	.427	.001	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.058	9.550		3.357	.002
	Mengenal Emosi	-.063	.473	-.018	-.134	.895
	Mengelola Emosi	-.258	.515	-.077	-.502	.620
	Memotivasi	-.014	.515	-.004	-.028	.978
	Empati	1.180	.444	.438	2.657	.013
	Membina Hubungan	.871	.283	.460	3.077	.005

a. Dependent Variable: OCB

Hasil uji regresi setiap aspek pada variabel kecerdasan emosional pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai pengaruh dikalkulasikan dengan cara menghitung (*Beta* pada *standardized coefficients* x *pearson correlation* x 100%). Maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Keseluruhan Uji Per-Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek	Nilai Beta	<i>Pearson Correlation</i>	Pengaruh
Mengenali Emosi	-0,018	0,110	0,00 %
Mengelola Emosi	-0,077	0,321	0,02 %
Memotivasi Diri	-0,004	0,197	0,00%
Empati	0,438	0,632	2,8%
Membina Hubungan Sosial	0,460	0,652	4,0%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pengaruh dari aspek mengenali emosi dengan nilai 0,00%, mengelola emosi dengan nilai 0,02%, memotivasi diri sendiri dengan nilai pengaruh 0,00%, empati dengan nilai pengaruh 2,8%, serta membina hubungan sosial dengan orang lain dengan nilai tertinggi yakni 4,0%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek membina hubungan sosial dengan orang lain besar pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, koefisien beta pada aspek kecerdasan emosional ada yang memiliki nilai negatif yang berarti bahwa semakin tinggi aspek kecerdasan emosional diterapkan maka akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.

D. Pembahasan

Suatu organisasi mempunyai aset yang paling penting yakni sumber daya manusia sebuah sumber daya yang mampu mengarahkan organisasi serta membentengi dan menumbuhkan organisasi dalam rangka menyambut berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia seharusnya mampu dikembangkan, dijaga, dan diperhatikan. Lembaga/institusi pendidikan diharapkan mampu bisa menjaga, mengembangkan, serta memprioritaskan sumber daya manusia tersebut, terkhusus bagi tenaga pendidik baik di lembaga/institusi maupun diluar lembaga. Sumber daya manusia yang bermutu merupakan sumber daya manusia yang harus selalu dikembangkan secara terus menerus dengan arti sebuah pekerjaan yang dilakukan akan membuahi hasil/sesuatu yang dikehedaki.

Perilaku keorganisasian merupakan sebuah konteks persoalan yang sewajarnya untuk dihadapi pada tiap institusi baik dalam bidang pendidikan dan guru dengan mempunyai perilaku penting dari seorang tenaga pendidik yang meliputi perilaku *extre-role* atau perilaku baik warga organisasi yang pada zaman ini sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Seorang karyawan yang mampu menampakkan perilaku OCB disebut dengan pegawai yang baik (*good citizen*). Pada fase rivalitas jasa pendidikan yang tinggi sekarang ini, untuk menarik minat dan loyalitas siswa guna memakai jasa pendidikan di lembaga pendidikan tertentu sangat dibutuhkan perilaku *extra-role* dalam operasionalnya dari seluruh guru khususnya yang ikut andil dalam pelayanan jasa pendidikan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku yang baik yang ada pada diri seseorang dalam sebuah organisasi, hingga perilaku tersebut bisa digambarkan dalam bentuk ketersediaannya secara sukarela dan sadar dalam berkontribusi untuk instansinya lebih dari apa saja yang diminta secara formal oleh instansi/lembaganya serta bekerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) bisa diartikan juga tentang sebuah gambaran rasa mempunyai yang tinggi, kecintaan dan loyalitas dari anggota instansi. Apabila sebuah instansi memiliki perilaku OCB pada setiap anggotanya maka instansi tersebut mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan baik

eksternal maupun internal. Dalam rangka meningkatkan dan memunculkan perilaku baik ini maka ada beberapa faktor pendorong yang mempengaruhi perilaku OCB diantaranya yaitu persepsi terhadap dukungan sosial, iklim organisasi, kepuasan kerja, serta kecerdasan emosional.

Faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, apabila ditinjau dari karakteristik seorang guru yakni guru aktif, mempunyai masa kerja minimal satu tahun disekolah tersebut, berstatus guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Alasan pemilihan ciri-ciri responden tersebut yakni adanya perbedaan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dilihat dari faktor individual seperti guru PNS dan guru honorer, guru yang berstatus PNS lebih banyak menampilkan sikap OCB dan kinerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer karena apabila guru PNS mereka memperoleh jaminan kompensasi dan gaji yang lebih tinggi serta pengembangan karir yang jelas (Alpiantri, 2013)

Berdasarkan hasil olah data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti melalui *step by step* didapatkan beberapa temuan. Adapun hasil penelitian tersebut telah dipaparkan diatas, berikut adalah pemaparan secara singkat hasil dari penelitian:

1. Tingkat Kecerdasan Emosional Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai tingkat kecerdasan emosional pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik didapatkan hasil bahwa dari 35 orang guru terklarifikasi 31 orang memiliki kecerdasan emosional dengan kategori tingkat tinggi dengan skor 88,6% artinya seorang guru yang mengajar di SMP memiliki kecerdasan emosional yang sangat tinggi dikarenakan faktor dari lingkungan yang ada di SMP merupakan sebuah lingkungan yang mana guru bisa belajar dengan rekan kerjanya untuk mengimbangi permasalahan yang ada di sekolah tersebut, bisa jadi belajar dari pengalaman seniornya yang mewajibkan untuk selalu mengcover penyelesaian masalah dengan baik tanpa melibatkan permasalahan baru, serta lingkungan sekolah yang mendukung untuk mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi (Wawancara peneliti, Hari Senin, 21 Desember 2020).

Selain itu, sisa dari 31 orang yakni sebanyak 4 orang dari jumlah

responden sebesar 35 orang Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik dengan nilai 11,4%. 4 orang guru berada pada kategori tingkat sedang artinya seorang guru yang mengajar di SMP memiliki kecerdasan emosional tingkat sedang sesuai dengan kondisi faktor yang ada di lapangan bahwa kecerdasan emosional seorang guru SMP menyesuaikan dengan para senior, belajar dari pengalaman-pengalaman yang buruk tentang bagaimana ketika tidak mempunyai kecerdasan emosional yang baik. Sehingga dapat dilihat dan disimpulkan bahwa tidak ada yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah pada diri guru UPT SMP Negeri 13 Gresik (Wawancara peneliti, Hari Senin, 21 Desember 2020).

Pada aspek-aspek kecerdasan emosional memiliki responden sebanyak 35 orang Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik dengan hasil yakni tingkat kecerdasan emosional pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik secara mayoritas adalah tinggi, dengan presentase adalah 88,6% artinya secara keseluruhan kecerdasan emosional guru ada pada tingkatan tinggi dengan alasan bahwa faktor yang melatarbelakangi tingginya kecerdasan emosional pada subjek ialah pengalaman hidup mereka selama bekerja di instansi/lembaga yang sudah bisa dibilang bertahun-tahun sehingga terbiasa dengan hidup bersama dengan karakteristik rekan kerja yang berbeda-beda, bersinggungan dengan kepentingan para rekan kerja dalam keseharian bahkan dalam urusan tanggungjawab masing-masing guru yang satu dengan guru yang lainnya (Wawancara peneliti, Hari Senin, 21 Desember 2020).

Hal ini dapat dibuktikan di lapangan dengan terpenuhinya indikator-indikator pengukuran kecerdasan emosional oleh mayoritas responden. Selain itu, faktor yang melatarbelakangi tingginya kecerdasan emosional pada subjek ialah pengalaman hidup mereka selama bekerja di instansi/lembaga yang sudah bisa dibilang bertahun-tahun sehingga terbiasa dengan hidup bersama dengan karakteristik rekan kerja yang berbeda-beda, bersinggungan dengan kepentingan para rekan kerja dalam keseharian bahkan dalam urusan tanggungjawab masing-masing guru yang satu dengan guru yang lainnya (Wawancara peneliti, Hari Senin, 21 Desember 2020).

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti di lapangan dalam hal ini

mampu membentuk dua sumber sekaligus yakni segi jasmani dan segi psikologis yang membentuk faktor internal seorang individu dalam meningkatkan kecerdasan emosional. Segi jasmani merupakan faktor fisik dan kesehatan yang ada pada individu apabila fisik dan kesehatan seseorang terganggu maka bisa memungkinkan mempengaruhi kecerdasan emosional, sedangkan dari segi psikologis yang didalamnya mencakup pengalaman, kemampuan berfikir dan motivasi, perasaan (Rosmiaty Tarmizi, Gilang Suryo Dewantoro, 2012).

Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu faktor eksternal yang bisa menstimulasi lingkungan dimana kecerdasan emosional itu berlangsung yaitu subjek mempunyai cara stimulasi sendiri dengan kata lain kejenuhan stimulus adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosional serta dorongan lingkungan yang bisa melatarbelakangi proses kecerdasan emosional (Rosmiaty Tarmizi, Gilang Suryo Dewantoro, 2012).

Sebagaimana (Goleman, 2000) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri dari emosi dengan intelegensinya (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui pengendalian diri, empati kesadaran diri, keterampilan sosial serta kemampuan memotivasi diri sendiri.

Kecerdasan emosional dapat digolongkan berdasarkan tinggi rendahnya aspek-aspek yaitu terdapat 2 aspek yang paling berpengaruh dalam membentuk kecerdasan emosional seorang guru. Aspek tersebut yakni empati dan membina hubungan sosial dengan orang lain, dalam hal ini dari kedua aspek tersebut dapat membentuk kecerdasan emosional yang mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi hingga mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan oleh orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain. Mempunyai sikap yang ramah, baik hati, hormat.

2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka didapatkan hasil dari kategorisasi tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada diri guru UPT SMP Negeri 13 Gresik yang berjumlah 34 dengan presentase sebesar 94,4% orang guru yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) berada pada kategorisasi tingkat tinggi dari jumlah responden sebanyak 35 yang berarti perilaku OCB pada guru SMP memiliki tingkat yang tinggi dikarenakan faktor lingkungan yang mendukung seperti kepala sekolah yang meminta kepada guru lain agar selalu bekerja sama dalam rangka meningkatkan mutu sekolah tersebut, pengalaman senior lebih diutamakan untuk berbagi pengalaman sesama rekan kerja apalagi kepada bawahan yang baru saja bekerja (Wawancara peneliti, Hari Senin, 21 Desember 2020).

Selain itu, sisa dari 34 orang guru yang terklarifikasi berada pada tingkat tinggi tersisa 1 orang guru memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tingkat sedang dengan nilai 2,8% dari 35 orang responden yang artinya seorang guru mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang normal (sedang) dikarenakan faktor internal (dari dalam dirinya sendiri) yang masih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan peraturan kerja yang diterapkan di instansi tersebut karena masih berada ditingkat junior/guru baru. Sehingga dapat dilihat serta disimpulkan bahwa guru UPT SMP Negeri 13 Gresik tidak ada yang mempunyai perilaku OCB yang rendah (Wawancara peneliti, Hari Senin, 21 Desember 2020).

Hal ini dapat disebabkan oleh terpenuhinya aspek-aspek *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai pembentuk seorang guru yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau lembaga/instansi yang dicetuskan oleh (Organ, 1988) yaitu: 1). *Altruism/Helping behavior*; guru UPT SMP Negeri13 Gresik menampilkan perilakunya dengan cara membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan baik dalam situasi yang sedang dihadapi tanpa meminta balas jasa sama sekali. 2). *Conscientiousness*; guru UPT SMP

Negeri 13 Gresik mampu menunjukkan sebuah usaha untuk meningkatkan visi dan misi lembaga/instansi tersebut demi kebaikan serta meningkatkan kebaikan pada sekolah tersebut, tetapi itu merupakan bukan tugas kewajibannya melainkan sebuah perilaku yang sukarela tanpa meminta imbalan.

Selain itu adapun aspek selanjutnya 3). *Sportmanship*; seorang guru memiliki perilaku yang lebih mementingkan aspek-aspek positif tanpa mengedepankan perilaku negatif seperti sering mengeluh apabila capek bekerja, marah ketika pendaoat tidak diterima dalam rapat sekolah serta tidak pernah membesar-besarkan permasalahan yang dihadapi. 4). *Civic virtue*; guru yang baik dan memiliki tanggungjawab yang penuh atas apa yang ditugaskan oleh instansi/lembaga akan dilakukan sebagai mestinya seperti halnya apabila terdapat rapat disekolah guru tersebut selalu mengadiri acara yang dibuat oleh sekolah seta mempunyai pemikiran yang baik guna merekomendasikan bagaimana prosedur-prosedur organisasi bisa diperbaiki dan mampu melindungi sumber yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal tahun 1980-an. Menurut (Organ, 1988) mendefiniskan mengenai pengertian *organizational citizenship behavior* (OCB) yakni perilaku individual yang bersifat bebas (*Discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal danyang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi, perilaku tersebut bersifat sukarela dan bebas dengan alasan perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntun berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Organizational citizenship behavior (OCB) mempunyai beberapa aspek, menurut (Organ, 1988) ada beberapa aspek yang mewakili perilaku OCB diantaranya yaitu *altruism/helping behavior*, *conscientiousness*, *sportmanship*, dan *civic virtue*. Dari beberapa aspek tersebut bisa mewakili

perilaku OCB yang ada pada lapangan sehingga menghasilkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam instansi tersebut.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data uji regresi sederhana yang digunakan untuk menguji variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) maka diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional yang memiliki signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik dengan *R square* 0,421 dengan signifikan 0,000 yang berarti ($F = 23,986, p < 0,05$).

Berdasarkan hasil tersebut maka kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 42,1% dan sisanya sebanyak 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu dapat disampaikan jika kecerdasan emosional ditingkatkan maka akan memberikan dampak positif terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), dampak positif perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh (Podsakoff et al., 2000) diantaranya yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) bisa meningkatkan produktivitas rekan kerja, manajer, mampu menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, memelihara fungsi kelompok dengan cara menghemat energi sumber daya yang langka, memajukan stabilitas kerja organisasi, bisa meninggikan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan, memajukan karyawan guna menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Hasil penelitian tersebut bisa diketahui juga melalui faktor kondisi lapangan yang ada di UPT SMP Negeri 13 Gresik dimana seorang guru harus mempunyai kecerdasan emosional dan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi agar mampu mengontrol emosi yang

negatif ketika terjadi suatu hal yang tidak di inginkan oleh pihak instansi yakni seorang guru selalu peduli terhadap sesama rekan kerja apabila ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan, rekan kerja selalu berinteraksi dengan rekan kerja lainnya meskipun ada rekan kerja baru tanpa memandang tingkatan senior maupun junior. Guna meningkatkan visi dan misi sebuah instansi maka seluruh guru di SMP harus mempunyai perilaku OCB yang tinggi agar bisa ikut andil dalam melakukan kegiatan apa saja yang diselenggarakan oleh pihak instansi seperti halnya seorang guru mampu melakukan tugas diluar tanggung jawabnya, membantu sesama rekan kerja ketika mengalami kesulitan (Wawancara peneliti dilapangan, Hari Senin, 21 Desember 2020).

Selain itu, adapun hasil uji analisis tambahan yang dilakukan oleh peneliti dari beberapa aspek variabel bebas guna memperkuat hasil penelitian diatas. Aspek dari variabel kecerdasan emosional yang paling berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yakni aspek empati dengan skor hasil 2,8% hasil tersebut didukung dengan kondisi lapangan dimana seorang guru selalu memperdulikan apapun yang terjadi dengan rekan kerjanya, selalu peka terhadap sekeliling.

Adapun beberapa cara yang bisa dilakukan oleh seorang guru untuk meningkatkan kecerdasan emosional melalui aspek empati yaitu belajar mendengarkan orang lain artinya apabila rekan kerja bercerita maka yang harus dilakukan adalah mendengarkan dengan baik tanpa bermain ponsel atau memikirkan hal-hal yang lain, bersikap membuka diri dengan arti menceritakan tentang dirinya apabila terlibat dalam percakapan dengan rekan kerja maka harus selektif dalam memilih hal-hal yang bisa dibagikan, memfokuskan perhatian pada kondisi di sekitar, tidak boleh menilai orang lain hanya dari sudut pandang kita sendiri, serta menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan meskipun rekan kerja tersebut tidak ingin dibantu.

Aspek kecerdasan emosional kedua yang mempengaruhi perilaku OCB yakni membina hubungan sosial dengan orang lain dengan nilai pengaruh sebanyak 4,0% hal ini dibuktikan dengan hasil pengamatan yang dilakukan

oleh peneliti dilapangan bahwa guru SMP selalu bersikap baik, mudah berinteraksi kepada siapa saja meskipun dengan orang lain yang diluar instansi seperti sesama wali murid, siswa dan sebagainya. Sedangkan untuk aspek yang lainnya seperti mengenali emosi dengan skor -0,00, mengelola emosi dengan nilai -0,002, dan motivasi 0,000.

Cara yang harus dilakukan oleh seorang guru agar bisa meningkatkan kecerdasan emosional melalui aspek membina hubungan sosial dengan orang lain adalah melatih kemampuan dalam berkomunikasi karena memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan agar bisa menerima kepribadian dari rekan kerja dan lebih memahami perbedaan, saling tolong menolong kepada rekan kerja yang sedang membutuhkan tanpa rasa pamrih, menjalin hubungan pertemanan di luar kantor artinya tidak hanya di kantor saja tetapi kita bisa mengajak rekan kerja untuk jalan-jalan saat *weekend*, menjadi pendengar yang baik dengan arti apabila terhadap rekan kerja yang memiliki masalah maka kita harus mendengarkan keluh kesahnya, jujur dan terbuka dal artian apabila ada pekerjaan rekan kerja yang kurang maksimal maka kita harus berbicara jujur kepada meskipun akan menyakiti hati tetapi itu adalah bentuk rasa peduli kita terhadap rekan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Nahum-Shani & Somech, 2011) bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku yang dianggap penting bagi suatu organisasi/instansi guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki efisiensi hasil dari organisasi serta instansi yang ada. Guna memajukan perilaku OCB tersebut seorang karyawan wajib mengetahui apa saja yang mendukung munculnya perilaku OCB sehingga karyawan mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang baik, serta mengetahui faktor apa saja yang bisa meningkatkan perilaku OCB. Menurut Nanum-Shani & Somech (2011) mengatakan bahwa terdapat 2 faktor untuk meningkatkan perilaku OCB diantaranya yaitu faktor eksternal (dari luar/lingkungan) dan faktor internal (dalam diri sendiri).

Selain itu, Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Purba & Seniati, 2010) yang menyatakan bahwa *emosional stability* mempunyai hubungan negatif sedangkan kecerdasan emosional dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) hanya berpengaruh pada dimensi *altruism* dan kepatuhan tetapi hasil dari penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang rendah antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan kata lain semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi pula kemampuan menafsirkan, mengidentifikasi, dan menanggapi emosi sehingga karyawan mempunyai kebiasaan semakin banyak untuk menyalurkan teman-teman mereka.

Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik, dengan kata lain perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) guru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widodo, 2020), dengan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi sekretariat daerah kota batu. Perusahaan atau organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat untuk berkumpulnya seseorang yang memiliki *goals*, baik seorang individu maupun sebuah kelompok. Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap orang-orang yang bekerja bagi mereka dan beberapa diri efeknya akan tercermin dalam bagaimana seseorang menimbulkan rasa tentang pekerjaan tersebut (Luke & Spector, 1998).

Seorang karyawan bisa merasakan kepuasan dalam bekerja serta apa yang terjadi di lingkup pekerjaannya mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya serta memberikan perfoma yang bagus, loyalitas yang tinggi kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan menyelesaikan tugas-tugas kerja sebaik mungkin, bahkan seorang pegawai apabila merasakan kepuasan dalam bekerja maka mereka

mampu meluangkan waktu untuk melaksanakan hal di luar tanggung jawab formal (Waspodo & Minadaniati, 2012).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Kecerdasan Emosional pada Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab sebelumnya, hasil yang diperoleh yaitu menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional guru UPT SMP Negeri 13 Gresik berada pada tingkat tinggi yakni 88,6% dari 35 orang guru, dengan rincian 31 orang guru UPT SMP Negeri 13 Gresik memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dengan nilai 88,6% sedangkan sisanya sebanyak 4 orang guru memiliki tingkat kecerdasan emosional yang sedang dengan skor nilai 11,4%. Aspek dari kecerdasan emosional yang paling berpengaruh adalah aspek empati dengan skor 2,8% dan aspek membina hubungan sosial kepada orang lain dengan skor 4,0%.

2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik berada pada kategori tinggi dengan skor 94,4% dengan jumlah guru sebanyak 34 sedangkan kategori sedang dengan nilai skor 2,8% jumlah guru sebanyak 1 orang saja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa di UPT SMP Negeri 13 Gresik tidak ada yang memiliki perilaku *organizational citizenship* (OCB) yang rendah melainkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) berada pada kategori tingkat tinggi dengan total nilai keseluruhan sebanyak 97,2%. Hal

ini juga diartikan apabila seorang guru mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi maka akan ikut andil dalam meningkatkan visi dan misi yang telah dibentuk berdasarkan tujuan utama suatu instansi/lembaga tersebut.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru UPT SMP Negeri 13 Gresik

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan besar pengaruh sebanyak 42,1% dengan sisanya yakni 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, yang menjadi tolak ukur variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yakni adanya aspek dari kecerdasan emosional yang mampu menunjang guna perilaku OCB itu selalu dilakukan diantaranya adalah aspek empati dengan nilai 2,8% serta aspek membina hubungan sosial pada orang lain dengan skor nilai sebanyak 4,0%.

B. Saran

1. Bagi guru UPT SMP Negeri 13 Gresik

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kategori tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) terdapat pada kategori tinggi dan rendah, sehingga dapat diharapkan kepada subjek guna selalu menjaga, mempertahankan dan terus menerus meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk kebaikan dalam memajukan sebuah organisasi/instansi dalam rangka visi dan misi serta tujuan yang telah dibentuk oleh instansi tersebut.

2. Bagi Pihak Sekolah/Instansi

Kepada pihak sekolah disarankan untuk selalu mengadakan pelatihan dalam rangka peningkatan visi dan misi sekolah tersebut, selalu membiasakan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) guna

pencapaian tujuan yang telah dibuat oleh pihak sekolah, serta memberikan penilaian kerja kepada guru maupun karyawan yang ada disekolah tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mengkaji lebih luas mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dan menggunakan model instrumen yang lain. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas yang lain untuk melihat hubungan antara keduanya atau lebih, sehingga dapat diketahui seberapa tinggi sumbangsih masing-masing faktor dari perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam mengerjakan penelitian guna tugas akhir skripsi ini, peneliti banyak memiliki keterbatasan, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan dalam mengambil data penelitian. Peneliti menyebarkan kuesioner melalui *google form* adalah opsi kedua dari penelitian langsung menggunakan skala dalam kertas dikarenakan wabah COVID-19. Sedangkan peneliti memiliki keterbatasan dalam akses kepada para responden seperti tidak tersedianya nomor telepon yang dapat dihubungi, dan sebagainya.
2. Peneliti belum membahas faktor-faktor lain penunjang *organizational citizenship behavior* (OCB) selain kecerdasan emosional terhadap subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadnezhad, M., Hasani, R., & Pourmand, R. (2016). The relationship of teacher's organizational intelligence and emotional intelligence with their organizational citizenship behavior in elementary schools. *Journal of New Approach in Educational Administration*, 6(4). <https://doi.org/10.1177/2158244018782734>
- Alavi, S. Z., Mojtahedzadeh, H., Amin, F., & Savoji, A. P. (2013). Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Iran's Ramin Thermal Power Plant. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(1998), 815–819. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.653>
- Alkahtani, A. (2015). Organizational citizenship behavior (OCB) and rewards. *International Business Research*, 8(4), 210.
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: a field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 247.
- Alpiantri. (2013). *Hubungan Status Pegawai Dengan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Pada Perawat PNS Dan Kontrak Di Rumah Sakit Mayjen Ha Thalib Kabupaten Kerinci*. [Yogyakarta]: Universitas Gadjah Mada.
- Andriani, G., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 3(01).
- Ariati, J. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Ariesta, I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>

- Arikunto, S. (2006). Metodologi penelitian. *Yogyakarta: Bina Aksara.*
- Azwar, S. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif. *Yogyakarta: Adni Offset.*
- Azwar, S. (2010). Penyusunan skala psikologi. edisi 1. cetakan xiv. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi edisi II. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Azwar, S. (2015). Dasar-dasar psikometrika: edisi II. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship.” *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B., & Turnley, W. H. (2006). The impact of impression-management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 281–297.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*, 99(6), 343–362.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19(4), 403–419.
- Cooper, R. K., & Ayman, S. (1999). *Executive Emotional Quotient, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Terjemahan.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades,

- L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sekolah Dasar (Sd) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Empati*, 7(1), 397–405.
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Empati*, 7(1), 397–405.
- Fitriani, A. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/7386>
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2000). Working with Emotional Intelligence (Terjemahan Alex Kantjono W). Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama., 2003. *Emotional Intelligence*.
- Goleman, D. (2004). *Primal leadership: kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., Lantieri, L., & Bannel, E. P. (2009). *Inteligencia emocional infantil y juvenil: ejercicios para cultivar la fortaleza interior en niños y jóvenes*.
- Greenberg, J., Baron, R. A., & Grover, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*.
- Gujarati, D. N., & Jilid, D. E. (2006). 1, terjemahan Julius A. Mulyadi, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006).
- Hadi, S. (2000). Metodologi Research Jilid I, Yogyakarta: Andi Offset, Cet. 30,

hlm. 10.,(2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hardaningtyas, D. (2004). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.

Imam, G. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Management: Concept, Strategy, and Tools*.

Inten Damaryanthi P.S, A., & Sagung Kartika Dewi, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Feb. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 254986.

Iriyanti, E., Qomariah, N., & Suharto, A. (2016). Pengaruh harga, kualitas produk dan lokasi terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada depot mie pangsit Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1).

Joko Subagyo, P. (2006). *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.

Kadek, N., Suwandewi, N., Ayu, I. G., & Dewi, M. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya . Organisa*. 5(6), 3958–3985.

Khalid, S. A., Jusoff, H. K., Othman, M., Ismail, M., & Rahman, N. A. (2010). Organizational Citizenship Behavior as a Predictor of Student Academic Achievement. *International Journal of Economics and Finance*, 2(1), 65–71. <https://doi.org/10.5539/ijef.v2n1p65>

- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Lailatushifah, S. N. F. (2012). Kepatuhan Pasien yang Menderita Penyakit Kronis Dalam Mengonsumsi Obat Harian. *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1–9. <http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/Noor-Kepatuhan...pdf>
- Lam, L. T., & Kirby, S. L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 133–143.
- Layaman. (2010). Sisi Gelap Teori Organizational Citizenship Behavior. Jakarta: *Al-Amwal*, 1(2009), 69–80.
- Li, X. (2013). Chinese school teachers' organizational citizenship behavior (OCB): Predictors and outcomes. *PsyCh Journal*, 2(2), 146–159. <https://doi.org/10.1002/pchj.28>
- Lubis, M. S. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Luke, S., & Spector, L. (1998). A Revised Comparison of Crossover and Mutation in Genetic Programming. *Proceedings of Genetic Programming*, 208–213.
- Maris, A. (2015). *Pengaruh Servant Leadership dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember*.
- Markoczy, L., & Xin, K. (2002). *The virtues of omission in Organizational Citizenship Behavior., version 1.14*.
- Morissan, M. A. (2012). Metode penelitian survei. *Jakarta: Kencana*, 426.

- Muhdiyanto, L. A. H. (2013). Efek Moderasi Self Efficacy pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional: Studi Empiris di Lembaga Perbankan Bukan Bank di Magelang. *Magelang: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Magelang*, 15(1).
- Nahum-Shani, I., & Somech, A. (2011). Leadership, OCB and individual differences: Idiocentrism and allocentrism as moderators of the relationship between transformational and transactional leadership and OCB. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 353–366.
- Nisar, Q. A., Ahmad, S., & Ahmad, U. (2014). Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Pakistan. *International Journal of Research*, 1(5), 231–240.
- Novliadi, F. (2009). *Ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional*. 2(7).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Patton, E. E., Willems, A. R., & Tyers, M. (1998). Combinatorial control in ubiquitin-dependent proteolysis: don't Skp the F-box hypothesis. *Trends in Genetics*, 14(6), 236–243.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pradesta, R., Haryono, A. T., & Mukeri, M. (2017). Pengaruh Kualitas Produk, Inovasi Produk Dan Layanan Purna Jual Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Word Of Mounth SEbagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Produk Smartphone Asus Di Kelurahan Susukan Kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Pranawaningsih, R. Y. A. (2011). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MERGER*

DI ASEAN (Studi Perbandingan di Industri Perbankan Indonesia , Malaysia , Singapura dan Thailand.

Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*, 7(1), 11–17. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.11-17>

Priskillaa, V. (2020). The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Student Understanding Level. *Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Student Understanding Level (June 29, 2020)*.

Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2010). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior. *Hubs-Asia*, 10(1).

Putri, Y., & Utami, H. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 27–34.

Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Diana Angelica). Jakarta: Gramedia

Rosmiaty Tarmizi, Gilang Suryo Dewantoro, S. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung*. 3(1), 39–54.

Sadirman, A. M. (1990). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.

Sidi, I. D. (2001). *Menuju masyarakat belajar: menggagas paradigma baru pendidikan*. Kerjasama Paramadina dengan Logos Wacana Ilmu. Jakarta: Rajawali Press

- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Srimulyani, V. (2011). Antecedents Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Guru-guru SMA Di Kota Madiun. *Academy of Management Executive*, 3(1), 73–74. <https://doi.org/10.5465/ame.1989.4277166>
- Stinger, R. (2002). Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect. *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall*.
- Sugiyono. (2010). *Pendekatan Kuantitatif Metode penelitian pendidikan*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Suharsimi, A. (2005). Manajemen Penelitian, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suparlan, S. (2005). Dasar-dasar Filsafat. *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Supriyanto, A. S. (2013). Role of procedural justice, organizational commitment and job satisfaction on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 57–67.
- Sutrisno, H. (1989). *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Triwibowo, W., & Tutuk Ari Arsanti. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Usman, M. U. (2006). Menjadi Guru Profesional, Bandung: PT. Remaja

Rosdakarya.

- Usman, U. (1992). *Mejadi Guru Profesional*. Jakarta: PT. Rosdakarya
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77–93.
- Waspodo, A. A. W. S., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1–16.
- Widodo, T. W. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 14, 124–130.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan* (Vol. 1). UMMPress.
- Wiranti, A. (2016). *Perbedaan Tingkat Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Kelompok Usia (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Sumba*.
- Wiratna, S. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Jakarta: Penerbit Baru.
- Yucel, C. (1988). Teacher Burnout and Organizational Citizenship Behavior In Turkish Elementary Schools. *Educational Planning*, 17(1).
- Yuniar, I., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Psikologi Universitas Diponegoro*, 9(1).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

Silahkan mengisi Identitas Diri Terlebih Dahulu

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk pengerjaan

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas saudara adalah memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menggambarkan atau yang paling mendekati keadaan diri saudara

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda karena itu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara, karena tidak ada jawaban yang salah sejauh itu penilaian pribadi saudara.

-----☺ Selamat Mengerjakan ☺-----

Instruksi

Isilah pernyataan dibawah ini sesuai dengan kondisi Anda pada saat ini :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perasaan senang membuat saya semangat dalam bekerja.				
2.	Perasaan marah, menghambat saya dalam				

	menyelesaikan pekerjaan.				
3.	Saya dapat mengenali jenis emosi yang saya rasakan				
4.	Saya benci melihat rekan kerja bahagia				
5.	Saat sedang mengalami kesulitan, saya akan menghibur diri				
6.	Bagi saya, menangis adalah hal wajar untuk mengekspresikan rasa sedih				
7.	Saat sedang marah saya akan menenangkan diri				
8.	Saat marah, saya merusak barang yang ada disekitar				
9.	Saya akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan.				
10.	Saya merasa bahwa apa yang saya peroleh masih harus diperbaiki dan ditingkatkan				
11.	Saya merasa bahwa apa yang saya peroleh sudah cukup				
12.	Saya akan terus menerus larut dalam kegagalan				
13.	Saat rekan kerja menceritakan masalahnya, saya dapat merasakan emosi yang dirasakannya				
14.	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja dengan melihat ekspresi wajahnya.				
15.	Jika rekan kerja saya sedih, perasaan saya biasa saja.				
16.	Saat rekan kerja menceritakan masalahnya, saya pura-pura mendengar saja				
17.	Membantu pekerjaan rekan kerja hanya akan membuang-buang waktu saja.				
18.	Saya sering mengikuti kegiatan bersama dengan rekan kerja				
19.	Saya senang berbincang-bincang dengan				

	rekan kerja				
20.	Saya lebih suka menyendiri daripada berkumpul dengan orang lain.				
21.	Saya enggan mengawali interaksi dengan orang yang belum kenal				
22.	Bekerja sama dengan orang lain merupakan hal yang merepotkan				
23	Saya terpaksa melibatkan diri dengan organisasi dilingkungan				

Terimakasih ☺

LAMPIRAN 2

SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Silahkan mengisi Identitas Diri Terlebih Dahulu

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

Petunjuk pengerjaan

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas saudara adalah memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menggambarkan atau yang paling mendekati keadaan diri saudara

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

SS : Sangat Sering

S : Sering

J : Jarang

SJ : Sangat Jarang

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda karena itu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara, karena tidak ada jawaban yang salah sejauh itu penilaian pribadi saudara.

-----☺ selamat mengerjakan ☺-----

Instruksi

Isilah pernyataan dibawah ini sesuai dengan kondisi Anda pada saat ini :

No	Pernyataan	SS	S	J	SJ
1.	Saya sering membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya				

2.	Saya akan membiarkan rekan kerja mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas.				
3.	Saya mempunyai hubungan baik dengan semua rekan kerja.				
4.	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan seluruh rekan kerja.				
5.	Apabila ada rekan kerja yang mempunyai masalah, saya tidak pernah ikut campur				
6.	Saya tidak menyukai salah satu atau beberapa rekan kerja disini				
7.	Saya selalu mengerjakan tugas & tanggung jawab dengan sebaik mungkin.				
8.	Saya suka malas-malasan dalam melakukan pekerjaan.				
9.	Saya menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin.				
10.	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan daripada berkumpul.				
11.	Saya selalu berfikir positif.				
12.	Saya merasa bahwa bekerja disini sangat melelahkan.				
13.	Saya tidak pernah membesar-besarkan masalah yang saya hadapi.				
14.	Saya merasa tidak nyaman bekerja disini				
15.	Saya tidak suka bila mendapat tanggungjawab lebih pada saat bekerja				
16.	Saya selalu menghadiri acara yang dibuat oleh sekolahan				
17.	Saya tidak pernah mengikuti acara yang dibuat oleh sekolah.				
18.	Saya tidak suka apabila pendapat saya tidak diterima				

Terimakasih ☺

LAMPIRAN 3
SKOR HASIL KECERDASAN EMOSIONAL

No	Nama	JK	Usia	Lama Bekerja	Aitem-aitem																							Total				
					Mengenali Emosi Diri				Mengelola Emosi				Motivasi				Empati				Membina Hubungan Sosial											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23					
1	AS	L	41	11	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	82
2	MB	L	56	32	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
3	M	L	56	35	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	78	
4	ZM	L	42	8	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	73	
5	A	P	48	22	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	84	
6	EK	L	43	23	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	75	
7	Y	L	34	13	4	3	4	4	2	1	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	75	
8	AM	L	41	10	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	75	
9	MN	P	39	14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	81	
10	AZ	L	34	1.5	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	74	
11	AAS	P	25	1.5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	1	1	3	3	3	4	74		
12	AG	L	48	20	3	2	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	76		
13	AH	L	50	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	87		
14	AK	L	28	1.5	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	77		
15	MS	L	58	36	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
16	MSA	L	34	13	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	72		
17	NI	P	44	17	4	1	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	77	
18	AT	P	36	10	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	82	

19	SNA	P	28	13	4	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	76
20	SFR	P	41	13	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	79
21	SA	L	34	12	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	80
22	SF	P	42	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	76
23	ER	L	27	17	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	1	2	3	65
24	MAH	L	37	22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
25	AM	P	44	22	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	69
26	S	P	41	19	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	81
27	SR	P	36	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	68
28	MU	L	52	10	3	2	3	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	73
29	SHF	L	58	22	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	83
30	HU	P	59	22	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	73
31	UH	P	39	12	4	3	2	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	68
32	AI	P	30	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	1	4	4	3	3	1	2	4	2	71
33	MT	L	54	20	4	3	2	4	4	1	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	67
34	MF	P	45	15	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	85
35	MS	P	26	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86

LAMPIRAN 4

SKOR HASIL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Nama	JK	Usia	Lama Bekerja	Aitem-aitem																		Total
					Altruism					Conscientiousness					Sportmanship					Civic Virtue			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	AS	LK	41	11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	69
2	MB	LK	56	32	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
3	M	LK	56	35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	65
4	ZM	LK	42	8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	66
5	A	PR	48	22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	68
6	EK	LK	43	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	68
7	Y	LK	34	13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
8	AM	LK	41	10	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	62
9	MN	PR	39	14	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	64
10	AZ	LK	34	1.5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
11	AAS	PR	25	1.5	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	3	1	55
12	AG	LK	48	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
13	AH	LK	50	20	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
14	AK	LK	28	1.5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	65
15	MS	LK	58	36	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	65
16	MSA	LK	34	13	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	59
17	NI	PR	44	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
18	AT	PR	36	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	69
19	SNA	PR	28	13	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	66

20	SFR	PR	41	13	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	64
21	SA	LK	34	12	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	63
22	SF	PR	42	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	56
23	ER	LK	27	17	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	4	4	51
24	MAH	LK	37	22	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	67
25	AM	PR	44	22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58
26	S	PR	41	19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	64
27	SR	PR	36	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	59
28	MU	LK	52	10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	66
29	SHF	LK	58	22	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	68
30	HU	PR	59	22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	66
31	UH	PR	39	12	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	61
32	AI	PR	30	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	64
33	MT	LK	54	20	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	55
34	MF	PR	45	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
35	MS	PR	26	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71

LAMPIRAN 5

INDEKS HASIL VALIDITAS SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

Aitem	Ne	N	CVR	Ket	Aitem	Ne	N	CVR	Ket
1	3	4	0.5	Relevan	14	3	4	0.5	Relevan
2	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru	15	4	4	1	Relevan
3	3	4	0.5	Relevan	16	4	4	1	Relevan
4	3	4	0.5	Relevan	17	4	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
5	4	4	1	Relevan	18	4	4	0.5	Relevan
6	3	4	0.5	Relevan	19	4	4	0.5	Relevan
7	4	4	1	Relevan	20	4	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
8	4	4	1	Relevan	21	4	4	1	Relevan
9	4	4	1	Relevan	22	4	4	1	Relevan
10	4	4	1	Relevan	23	4	4	0.5	Relevan
11	4	4	1	Relevan					
12	4	4	1	Relevan					
13	4	4	1	Relevan					

LAMPIRAN 6

INDEKS HASIL VALIDITAS SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

Aitem	Ne	N	CVR	Ket	Aitem	Ne	N	CVR	Ket
1	4	4	1	Relevan	10	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
2	4	4	1	Relevan	11	4	4	1	Relevan
3	3	4	0.5	Relevan	12	4	4	1	Relevan
4	3	4	0.5	Relevan	13	3	4	0.5	Relevan
5	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru	14	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
6	3	4	0.5	Relevan	15	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru
7	4	4	1	Relevan	16	4	4	1	Relevan
8	3	4	0.5	Relevan	17	3	4	0.5	Relevan
9.	3	4	0.5	Relevan	18	2	4	0	Tidak relevan, Diganti yang baru

LAMPIRAN 7
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan	35	65	88	77.06	6.049
OCB	35	51	71	64.66	5.162
Valid N (listwise)	35				

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	11.4	11.4	11.4
	Tinggi	31	88.6	88.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	2.8	2.9	2.9
	Tinggi	34	94.4	97.1	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

LAMPIRAN 8
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92799239
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.079
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas dengan RES_1, jika Sig. (2-tailed) > 0,05 maka bisa dikatakan normal.

LAMPIRAN 9
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kecerdasan	Between Groups	(Combined)	628.219	21	29.915	1.401	.269
		Linearity	381.295	1	381.295	17.852	.001
		Deviation from Linearity	246.924	20	12.346	.578	.869
	Within Groups		277.667	13	21.359		
Total			905.886	34			

Jika *deviation from linearity* > 0,05 maka bisa dikatakan linear.

LAMPIRAN 10
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.917	4.768		2.499	.018
Kecerdasan	-.113	.062	-.305	-1.839	.075

a. Dependent Variable: Abs_RES

Jika Sig. > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

LAMPIRAN 11
HASIL UJI HIPOTESIS

a. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.295	1	381.295	23.986	.000 ^b
	Residual	524.590	33	15.897		
	Total	905.886	34			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kecerdan Emosional

b. Hasil Uji T Tentang Pengalaman Kerja Guru

Kerja * Kecerdasan emosional Crosstabulation

Count

		Kecerdasan emosional		Total
		sedang	tinggi	
Kerja	Junior	1	6	7
	Senior	0	4	4
	Veteran	3	12	15
	High	0	9	9
Total		4	31	35

Kerja * OCB Crosstabulation

Count

		OCB		Total
		sedang	tinggi	
Kerja	Junior	0	7	7
	Senior	0	4	4
	Veteran	1	14	15
	High	0	9	9
Total		1	34	35

c. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.994	8.737		2.517	.017
	VX	.554	.113	.649	4.898	.000

a. Dependent Variable: VY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.403	3.987

a. Predictors: (Constant), Kecerdan Emosional

LAMPIRAN 12

HASIL ANALISIS TAMBAHAN UJI PER-ASPEK

Correlations

		OCB	Mengenali Emosi	Mengelola Emosi	Memotivasi	Empati	Membina Hubungan
OCB	Pearson Correlation	1	.110	.321	.197	.632**	.652**
	Sig. (2-tailed)		.530	.060	.256	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Mengenali Emosi	Pearson Correlation	.110	1	.323	-.141	.222	.120
	Sig. (2-tailed)	.530		.058	.419	.200	.493
	N	35	35	35	35	35	35
Mengelola Emosi	Pearson Correlation	.321	.323	1	.241	.495**	.409*
	Sig. (2-tailed)	.060	.058		.163	.002	.015
	N	35	35	35	35	35	35
Memotivasi	Pearson Correlation	.197	-.141	.241	1	.349*	.139
	Sig. (2-tailed)	.256	.419	.163		.040	.427
	N	35	35	35	35	35	35
Empati	Pearson Correlation	.632**	.222	.495**	.349*	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.200	.002	.040		.001
	N	35	35	35	35	35	35
Membina Hubungan	Pearson Correlation	.652**	.120	.409*	.139	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.493	.015	.427	.001	
	N	35	35	35	35	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.058	9.550		3.357	.002
	Mengenali Emosi	-.063	.473	-.018	-.134	.895
	Mengelola Emosi	-.258	.515	-.077	-.502	.620
	Memotivasi	-.014	.515	-.004	-.028	.978
	Empati	1.180	.444	.438	2.657	.013
	Membina Hubungan	.871	.283	.460	3.077	.005

a. Dependent Variable: OCB

Aspek	Nilai Beta	Pearson Correlation	Pengaruh
Mengenali Emosi	-0,018	0,110	0,00 %
Mengelola Emosi	-0,077	0,321	0,02 %

Memotivasi Diri	-0,004	0,197	0,00%
Empati	0,438	0,632	2,8%
Membina Hubungan Sosial	0,460	0,652	4,0%

LAMPIRAN 13
SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMP NEGERI 13 GRESIK
NSS : 101050114088 NPSN : 2050502 NIS : 200580
Jalan Raya Ujungpangkah, Desa Pangkahkulon, Kecamatan Ujungpangkah, Kode Pos 61154
Tlp. (031) 3948048, 3943463; Email : smpn1_ujungpangkah@yahoo.co.id

Nomor : 423.7/06/437.53.16.1/2021
Sifat : Penting
Perihal : **PENELITIAN/SURVEY**

2 Februari 2021

Kepada,
Yth. Dekan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Fakultas Psikologi
Di –
MALANG

Menindaklanjuti surat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Nomor:925/FPsi.1/PP.009/11/2020 Tanggal 09 November 2020, perihal Permohonan Mengadakan Penelitian/Survey, maka dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa bapak, yaitu :

Nama : HANNANI SHULFIYATI
NIM : 17410041
Fakultas : Psikologi
Jurusan : S1 Psikologi
Judul Skripsi : *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU UPT SMP NEGERI 13 GRESIK.*

Telah mengadakan Penelitian/Survey di UPT SMP Negeri 13 Gresik – Gresik mulai Bulan November s.d. Desember 2020.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kepala UPT SMPN 13 Gresik,

AHMAD SAFULLAH, S.Pd.Fis.,MM.
NIP. 19670715 199103 1 010

LAMPIRAN 14

VERBATIM WAWANCARA

- A : Ketika guru mata pelajaran kosong, apakah ada guru lain yang menggantikan?
- B : Biasanya ada tapi kebanyakan tidak ada mbak, karena saya tidak mempunyai kewajiban untuk menggantikan guru tersebut tetapi kewajiban saya adalah menjadi guru sesuai dengan mata pelajaran yang diampuh dalam bidangnya.
- A : Pernahkah anda mengingatkan sesama guru untuk memberikan tugas ketika guru tersebut tidak masuk kelas?
- B : Tidak pernah mbak karena ketika setiap guru mengingatkan guru akan berfikir bahwa itu merupakan bukan kewajibannya dalam hal itu dan setiap guru mempunyai *jobdescription* yang berbeda-beda meskipun jabatannya sebagai guru.
- A : Pernahkah anda terlambat ketika datang ke sekolah/ke kantor?
- B : Pernah mbak dan sepertinya itu tergantung jadwal, dengan alasan yakni karena jarak rumah ke kantor terlalu jauh, harus menyiapkan sarapan terlebih dahulu untuk anak dan suaminya, tidak ada jadwal mengajar pada saat pagi hari kecuali diminta untuk datang pagi karena setiap hari senin diadakan upacara pagi
- A : Pernahkah anda menerima ketika rekan kerja tidak masuk ke kelas/ ke kantor tanpa ada keterangan/alasan yang jelas?
- B : Sikap saya biasa aja mbak karena ketika guru lain tidak masuk itu bukan menjadi urusan saya melainkan urusan guru tersebut dan ketika guru tersebut berpikir bahwa dia tidak masuk tanpa keterangan merupakan hal yang tidak baik maka dia tidak akan melakukan hal tersebut.

A : Apakah anda pernah melihat rekan kerja anda melakukan tugas diluar tanggung jawabnya misalkan melakukan piket dan membuang sampah?

B : Tidak pernah mbak, karena saya jarang sekali melihat rekan kerja melakukan tugas diluar tanggung jawabnya seperti membantu di bagian tata usaha untuk mengatur surat keluar masuk dari instansi tersebut dan membantu membersihkan ruangan ketika kotor.

Data Verbatim Wawancara Pembahasan (Tingkat Kecerdasan Emosional)

A : Ketika ada karyawan baru yang baru saja bekerja disini bagaimana sikap senior terhadap karyawan tersebut ?

B : Kalau untuk sikap senior ya *welcome* aja mbak, jadi ketika ada karyawan baru kan itu benar-benar baru dan masih beradaptasi dari kita ya menghargai terus ga saling tuntutan aku senior dia junior bukan begitu tetapi lebih tepatnya memberitahukan kepada karyawan baru apa yang harus dilakukan agar meniru seniornya dan walaupun seniornya salah mungkin bisa di ingatkan lagi.

A : Ooo begitu ya , terus kalau misalkan karyawan baru belum bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sikap senior seperti apa ya?

B : Kita beritahu mbak, agar karyawan baru itu mampu menyelesaikan masalah dengan baik dan tepat tanpa menimbulkan permasalahan baru lagi. Karena dari awal di instansi lingkungan ini diajarkan tentang membantu seseorang dan saling menghormati meskipun junior maupun senior. Seperti itu kurang lebihnya

A : Berarti kalau disini itu sistemnya sudah tertata mulai awal ya, entah itu menyesuaikan dari lingkungan maupun dari para senior-seniornya.

B : Iya mbak benar sekali, tapi ya gitu awalnya ada yang tidak bisa menerima keputusan ini kalau karyawan baru kemudian dengan

berjalannya waktu seluruh karyawan menyesuaikan dari pengalaman-pengalaman senior jadi bisa dikatakan bahwa di instansi ini mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi bukan rendah.

A : Terus bagaimana dengan karyawan yang senior, apakah ada yang diunggulkan atau gimana?

B : Kalau untuk karyawan yang senior lebih tepatnya banyak keunggulannya mbak dari segi lingkungan mereka bisa menyesuaikan, dari segi kerja mereka sangat bersemangat dan apabila karyawan yang senior lebih tepatnya mempunyai pengalaman yang lama bertahun-tahun sehingga sudah terbiasa dengan lingkungan kerja. Jadi bisa disimpulkan juga semakin tinggi pengalaman seorang karyawan di instansi ini maka semakin tinggi pula kecerdasan emosional yang ada.

A : Baik kalau begitu, kemudian mengenai jobdesk sebagai seorang guru tentunya guru yang satu dengan lainnya beda atau gimana ya pak?

B : Kalau jobdesk guru lebih tepatnya sama tetapi ada perbedaan dari pengajarannya ada yang satu guru mengampuh 2 bahkan 3 mata pelajaran, jadi menyesuaikan dengan tanggungjawab masing-masing dari guru tersebut mbak, biasanya guru tidak mau mengantikan guru yang untuk mengajar karena memang itu bukan tugas kewajibannya.

Data Verbatim Wawancara Pembahasan (Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*)

A : Bagaimana cara instansi tersebut agar mampu meningkatkan mutu dan tujuannya?

B : Instansi tersebut mempunyai faktor lingkungan yang sangat mendukung guna pencapaian tujuan ataupun mutu yakni dari kepala sekolah ketika rapat diadakan selalu meminta kepada guru lain agar selalu bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan, kemudian dari

pengalaman senior diutamakan untuk berbagi pengalaman sesama rekan kerja apalagi karyawan yang baru saja bekerja.

A : Kira-kira dari tujuan yang ada disekolah tersebut, apakah ada guru yang bermalas-malas dalam bekerja?

B : Kalau sepengetahuan saya sampai saat ini belum ada yang malas sekali dalam mengerjakan tugasnya, tetapi untuk karyawan yang masih baru mungkin dia masih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan peraturan kerja yang diterapkan di sekolah tersebut jadi sedikit demi sedikit pasti akan bagus sendiri cara kerjanya.

Data Verbatim Wawancara Pembahasan (Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*)

A : Bagaimana kondisi di instansi tersebut mengenai cara penyelesaian masalah ketika ada masalah?

B : Seorang guru harus harus mempunyai pemikiran yang bagus agar mampu mengontrol emosi yang negatif ketika terjadi suatu hal yang tidak di inginkan oleh pihak instansi yakni seorang guru selalu peduli terhadap sesama rekan kerja apabila ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan, rekan kerja selalu berinteraksi dengan rekan kerja lainnya meskipun ada rekan kerja baru tanpa memandang tingkatan senior maupun junior. Guna meningkatkan visi dan misi sebuah instansi maka seluruh guru di SMP harus mempunyai perilaku tersebut harus ada agar bisa ikut andil dalam melakukan kegiatan apa saja yang diselenggarakan oleh pihak instansi seperti halnya seorang guru mampu melakukan tugas diluar tanggung jawabnya, membantu sesama rekan kerja ketika mengalami kesulitan