

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Organization Citizenship Behavior(OCB) (Studi Pada Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik)

Luthfi Kandias¹, Thatok Asmony², Siti Nurmayanti³, Irhas⁴

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

⁴ STITNU Al-Mahsuni, Indonesia

Correspondence: luthfikandias02@gmail.com

Received: 9 November, 2022 | Accepted: 30 Juni 2023 | Published: 30 Juni, 2023

Keywords:

Organization
Citizenship
Behavior,
Emotional
Intelligence,
Spiritual
Intelligence

Abstract

This study is the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on organization citizenship behavior (OCB) at MA Al-Ijtihad Danger. This study used causal associative research with a quantitative approach. To collect the data the researcher used census, it was a sampling technique that all members of the population was used as samples. However, the techniques of data collection were questionnaires, interviews and documentation. The analysis tool was performed using multiple linear regression analysis using the SPSS 16.0 program. The results of this study was the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on organizational citizenship behavior (OCB) at the MA AL-IJTIHAD teacher, DANGER VILLAGE, MASBAGIK was found that emotional intelligence had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). It means that if the emotional intelligence is high, the higher Organizational Citizenship Behavior (OCB) will be. On the other hand, if the Emotional Intelligence is low, the lower Organizational Citizenship Behavior (OCB) will be. Likewise, spiritual intelligence had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). It means that if the Spiritual Intelligence is high, the Organizational Citizenship Behavior (OCB) will be higher. Conversely, if Spiritual Intelligence is low, the Organizational Citizenship Behavior (OCB) will be lower.

Kata Kunci:

Organization
Citizenship
Behavior,
Kecerdasan
Emosional,
Kecerdasan
Spiritual.

Abstract

Penelitian ini merupakan penelitian pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap organization citizenship behavior (OCB) di MA Al- Ijtihad Danger. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu sensus, dimana metode sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Alat analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di Guru MA AL-IJTIHAD DESA DANGER KECAMATAN MASBAGIK yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Artinya jika kecerdasan emosional tinggi maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan semakin tinggi. sebaliknya jika Kecerdasan Emosional rendah maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan semakin rendah. Begitu juga dengan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya jika Kecerdasan Spiritual tinggi maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan semakin tinggi. Sebaliknya jika Kecerdasan Spiritual rendah maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan semakin rendah.

PENDAHULUAN

Salah satu aspek terpenting dari manajemen yaitu adanya perorganisasian. Perorganisasian yang baik haruslah mempunyai pijakan yang baik dan etika dalam berorganisasi. Perorganisasian yang baik akan menghasilkan organisasi yang baik, mulai dari strukturnya, sumber daya manusia, maupun aspek yang lainnya. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah mudah, tetapi membutuhkan tindakan serta dukungan. Tidak hanya perilaku yang sesuai dengan peran, melainkan perilaku sukarela yang tidak secara langsung berkaitan dengan hadiah, akan tetapi secara langsung ikut serta dalam perusahaan, perilaku ini disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Robbins dan Judge (2015:19) mengemukakan bahwa OCB sebagai pilihan perilaku yang bukan dari persyaratan formal karyawan, melainkan keikutsertaan dalam lingkungan kerja psikologis dan social. Sedangkan menurut Organ yang dikutip Muhdar dan Rahma (2015) menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bebas, tidak dikenal secara langsung atau jelas dalam sistem

penghargaan formal. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu kesediaan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela dan harus bersedia melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mungkin bukan menjadi tanggung jawabnya. Organisasi yang sukses merupakan organisasi yang memiliki pekerja dan mampu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab serta mampu menciptakan kinerja diatas harapan. Dalam tempat kerja dinamis saat ini, tugas-tugas semakin meningkat dilaksanakan oleh tim dan fleksibilitas adalah penting, pekerja yang terlibat dalam perilaku ekstra peran yang baik membantu orang lain dan timnya, sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, menghormati semangat sebagaimana aturan dan peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Robbins dan Judge, 2015:19). Menurut Organ yang dikutip (Gatya, 2016) mengemukakan bahwa faktor eksternal yang berasal dari luar pegawai antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi dan lain sebagainya. Peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua factor utama yaitu factor internal yang berasal dari diri pegawai sendiri antara lain yaitu kepuasan kerja, komitmen, dan keperibadian, moral karyawan, motivasi, dan lain sebagainya. Menurut pendapat Podsakoff yang dikutip Rohayati (2015), yang menyatakan bahwa OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif dan lain sebagainya, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan dan budaya perusahaan. Dari hasil beberapa penjelasan teori di atas jika dikaitkan dengan organisasi sekolah, untuk meningkatkan produktivitas guru diperlukan upaya untuk meningkatkan OCB guru agar bisa melaksanakan kewajiban mereka secara sukarela dan bersedia menolong sesama, bekerja tidak hanya untuk melaksanakan kewajiban, tidak cepat mengeluh, menghargai sesama, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah dipercayakan kepadanya.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh karakteristik individu dan pemberdayaan (Rakhroy dan Kaur, 2016), iklim organisasi dan modal psikologi (Suifan, 2016), kecerdasan emosional dan komitmen organisasional (Hosseini dan Zirak, 2016). Terdapat banyak determinan pembentuk *organization citizenship behavior* sebagaimana yang

sudah dipaparkan di atas, diantaranya meliputi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dimana antara kedua determinan tersebut, kecerdasan emosional menentukan setidaknya 75% kesuksesan manusia, dan hanya 4% yang ditentukan oleh IQ (Nggermanto, 2015). Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan juga orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik di dalam diri dan hubungan (Goleman dalam Ilham, 2020). Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang berhubungan dengan kemampuan untuk berhubungan dan saling memahami satu dengan yang lain serta dituasi dimana interaksi itu terjadi, serta kemampuan orang untuk memahami dan mengelola emosi sendiri, seperti rasa takut, marah, agresivitas, rasa tidak suka, atau iri hati (Hartanto, 2009).

Sejumlah penelitian yang mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB di kalangan karyawan perbankan dan guru sekolah lanjutan di Iran (Sabahi dan Dashti, 2016; Sepehriki, Shirazi, dan Sargazi, 2016; Bavarsad dan Rahimi, 2016; dan Hosseini dan Zarak, 2016) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dan OCB, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi pula OCB-nya. Selain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual juga mempengaruhi OCB. Kecerdasan spiritual yaitu kemampuan seseorang dalam memaknai kehidupan serta kemampuan seseorang dalam memaknai nilai, moral, dan perbuatan terhadap sesama makhluk hidup serta mampu menjadikan dirinya sebagai pribadi yang positif, penuh kedamaian serta bijaksana terhadap sesama sehingga mampu menjalankan kehidupannya dengan positif (Laksmi dan Sujana, 2017). Kecerdasan spiritual memainkan peran utama untuk keberhasilan seseorang dalam bekerja, karena kecerdasan spiritual merupakan bagian dari kecerdasan yang dapat memfasilitasi pemikiran seseorang guna mencegah masalah-masalah dalam mencapai tujuan (Muhtar dan Rahma, 2015). Terdapat empat dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur kecerdasan spiritual (King dan DeCicco dalam Muhtar dan Rahma, 2015; Anwar dan Ghani, 2015) dalam Irhas (2017) adalah: Critical Existential Thinking (CET), Produksi makna pribadi (Personal Meaning Production- PMP), Kesadaran transendental (Transcendental Awareness-TA), Ekspansi kesadaran diri (Conscious State Expansion-CSE).

Penelitian yang mengkaji hubungan antara kecerdasan spiritual dengan OCB di kalangan dosen pada beberapa perguruan tinggi (Muhtar, 2014; Ramlee, Osman, Salahudin, Yenga, Safizala, dan Ling, 2015; Susanti, 2015; dan Adam, 2012). Sedangkan hasil penelitian oleh Khani, Fallah, dan Ghasemi (2013) di kalangan guru di kota Abeyek Iran menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Religius dan OCB. Adanya inkonsisten atau perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *reaserach gap* mengenai kecerdasan spiritual Terhadap OCB guru. Menurut hasil dari wawancara awal bahwa wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru tetap MA AL-IJTIHAD DANGER, terindikasi bahwa OCB guru tetap masih rendah. Hal ini terbukti dengan adanya guru yang masuk kelas tidak tepat waktu sebagaimana sudah ditentukan dari pihak sekolah, sering mengeluh jika penggajian terlambat, terpancing untuk menceritakan kekurangan lembaga kepada orang lain di luar lembaga, masih adanya guru yang kurang bersimpati terhadap kegiatan-kegiatan yang diadakan di sekolah, jarang bahkan tidak pernah menghadiri acara-acara yang diselenggarakan oleh pihak sekolah, tidak mengindahkan instruksi dari kepala sekolah, tidak hadir pada pertemuan yang diwajibkan

untuk kepentingan sekolah, adanya guru beserta jajarannya yang kurang bersedia membantu rekan guru yang lain walaupun pekerjaannya telah selesai.

Peneliti juga menduga ada keterkaitan dengan kecerdasan emosional guru seperti: masih ditemukannya guru yang tidak tersenyum, tidak ramah dalam melayani, masih kurangnya koordinasi antar guru untuk memecahkan suatu persoalan yang ada, masih banyak guru yang tidak disiplin sehingga merugikan siswa/siswi dan sekolah, belum banyak guru yang mengekspresikan keinginan untuk terus berubah seiring perkembangan IPTEK, belum adanya upaya optimal dari guru untuk memberikan kontribusi nyata bagi penciptaan nilai sekolah, metode dan media belajar yang monoton/tidak inovatif, tidak ada pengembangan materi dari tahun ke tahun. Peneliti juga menduga bahwa hal ini berkaitan dengan kecerdasan Spiritual guru, seperti, susah dihubungi atau dijumpai apabila siswa/siswi ingin konsultasi atau minta penjelasan tentang suatu hal, guru yang jarang masuk dan tidak disiplin, tidak menyerahkan hasil ujian jika tidak diminta, melanggar aturan sekolah yang ada, tidak adil terhadap siswa, mengomentari kebijakan sekolah secara tidak langsung, kurang peduli terhadap perasaan sesama guru, meninggalkan sekolah tanpa permisi. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sesuai dengan diatas, dari beberapa penelitian yang telah dilakukan pada perguruan tinggi, karyawan perbankan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di salah satu sekolah swasta yang berada di Lombok timur dengan mengangkat judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Guru Ma Al- Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik) ”.

METODE

Berdasarkan sifat dari beberapa permasalahan yang terjadi dan tujuan penelitian yang telah direncanakan, yaitu hubungan antara 3 variabel(kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior* (OCB), maka jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 103) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Beberapa definisi terkait dengan populasi oleh para ahli metodologi penelitian dan statistic yaitu: Atmaja (2019) mengemukakan bahwa populasi berarti kumpulan obyek yang diteliti. Sugiyono (2017: 136) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri daro obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Ridwan dan Kuncoro (2014), mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh guru di MA Al- Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik dengan jumlah 33 guru. Seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable OCD beragam dari 0,316 – 0,713, dimana item pertanyaan nomor 5 mempunyai nilai r hitung 0,316. Berdasarkan nilai r hitung tersebut

dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nomor 5 tidak valid karena nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r tabel 0,33, sedangkan item pertanyaan lainnya dinyatakan valid. hasil perhitungan uji validitas variabel kecerdasan emosional beragam mulai dari 0,401 – 0,713, dimana semua nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel 0,33, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner kecerdasan emosional dinyatakan valid. hasil perhitungan uji validitas kecerdasan spiritual beragam mulai dari 0,653 – 0,857, dimana semua nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel 0,33, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner kecerdasan spritual dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pegujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Kuesioner dikatakan andai apabila koefisien reabilitas bernilai positif dan lebih besar daripada 0,60. , hasil uji reliabilitas variabel turnover intention,kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan memiliki Nilai Alpha lebih besar dari standar Nilai Alpha (0,60). Oleh karena itu, variabel OCB, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spdapat dinyatakan reliable dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Mendeteksi apakah keduanya berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28248332
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.780
Asymp. Sig. (2-tailed)		.577
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan Kolmogorov – smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (a) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas yaitu apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 maka data tersebut normal. Sedangkan apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas

terhadap data – data yang digunakan dalam penelitian ini melalui program SPSS, dengan menghasilkan hasil sebagai berikut:

Diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) dari variabel penelitian yaitu OCB, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual sebesar 0,577. Karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) sama dengan $0,577 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidak multikoleniaritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikoleniritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonearitas

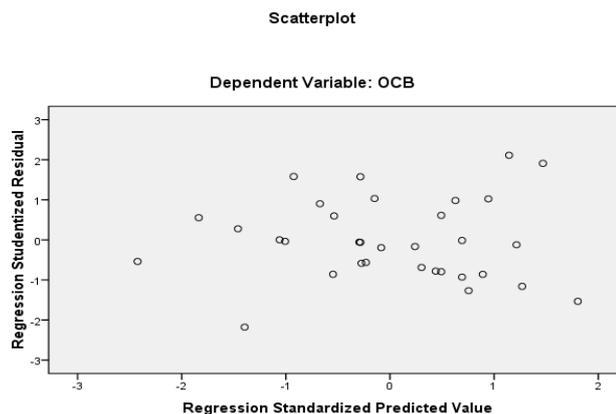
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Kecerdasan Emosional	.999	1.001
Kecerdasan Spiritual	.999	1.001

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance variabel independen kecerdasan emosional adalah $0,999 > 0,10$ dan nilai VIF $1.001 < 10$, nilai Tolerance variabel kecerdasan spiritual adalah $0,999$ dan nilai VIF $1.001 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas terjadi korelasi antara variabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi linier berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak variance dari residual dan observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai variance yang sama disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variance nya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Sunyoto, 2011: 124). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar sebagai berikut.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik – titiknya menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar baik atas maupun angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi layak dipergunakan memprediksi variabel OCB Guru MA Al – Ijtihad Al – Mahsuni di Desa Danger berdasarkan pada masukan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa		Standardized Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.693	.690		2.454	.020
	Kecerdasan Emosional	.371	.136	.411	2.717	.011
	Keceerdasan Spiritual	.224	.092	.371	2.451	.020

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dirumuskan hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,693 + 0,371 X1 + 0,224 X2 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstamnta (a) adalah 1,693. hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, maka besarnya variabel terikat (OCB) adalah 1,693.
2. nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (b1) adalah 0,371 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan variabel OCB sebesar 0,371 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

3. nilai koefisien regresi variabel kecerdasan spirityual (b2) adalah 0,224 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kecerdasan spiritual akan meningkatkan variabel OCB sebesar 0,224 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

dari persamaan regresi nilai berganda tersebut dapat dilihat bahwa bagaimana pengaruh dari variabel bebas (Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual) terhadap variabel terikat (OCB). pengaruh yang positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas searah dengan perubahan variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini :

Tabel 4 hasil uji t

No.	Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	2,717	2,042	0,011	Signifikan
2.	Kecerdasan Spiritual	2,451	2,042	0,020	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu 0,05 dan menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k$ ($df = 33 - 2$) sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 2,042.

1. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,717 > 2,024$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap OCB.
2. Variabel Kecerdasan Spiritual memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,451 > 2,042$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Turnover Intention). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat di lihat pada *Output Model Summary* dari hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Keofisien Deteriminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.268	.29175

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinan R Square sebesar 0,314 di transformasi menjadi koefisien determinasi sebesar

31,4%. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (OCB) dapat dikatakan tidak cukup kuat karena kurang dari 50% yaitu 31,4%. Selanjutnya sisa dari nilai R yaitu 68,6% (0,686) adalah merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Variable-variabel yang termasuk dalam variable ini yaitu, Factor internal: kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. Factor external: kepemimpinan situasional, kepercayaan kepada pemimpin, budaya organisasi dan kepemimpinan Transformasional.

2. Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada guru MA AL-IJTIHAD DESA DANGER KECAMATAN MASBAGIK. Artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi tingkat organizational citizenship behavior (OCB) Guru.

Menurut Goleman (2002) kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dan berempati. Goleman (2002) juga berpendapat kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain. Kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi merupakan kualitas untuk mengenali emosi pada diri sendiri kemudian emosi tersebut dikelola dan digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan memberi manfaat dalam hubungannya dengan orang lain sehingga individu dapat berinteraksi dengan baik.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian yg di lakukan Andini dan Dwiarta (2020) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kemudian penelitian Butarbutar (2021) dengan hasil Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian yang di lakukan juga oleh Suwandewi dan Dewi (2016) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Barza dan Arianti (2019) juga menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kemudian Geni dkk (2019) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dari hasil jawaban rata-rata tertinggi responden menyatakan bahwa guru mampu mengedalikan dan mengekspresikan emosi dalam bekerja. Dapat di simpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pada guru MA AL-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik.

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional mendapat nilai rata-rata sebesar 4,30. Jawaban pertanyaan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,48 tentang “Saya mampu bertahan menghadapi kegagalan” dan “Saya mampu memahami perspektif orang lain”. Hal ini dikarenakan Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik mampu saling memahami perspektif satu sama lain, dan dapat menimbulkan hubungan saling percaya satu sama lain serta mampu menyelaraskan diri dari berbagai model karakter individu. Sedangkan jawaban pertanyaan terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 tentang “Saya memiliki rasa kepedulian yang sangat tinggi”. Hal ini dikarenakan kemampuan untuk mengontrol emosi kepada orang lain tidak bisa dikendalikan dengan sempurna, baik itu berupa memengaruhi, dalam hal memimpin, musyawarah, ataupun menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik. Hal ini terjadi karena Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik mampu saling memahami satu sama lain dengan menimbulkan hubungan saling percaya diri dalam segala keadaan dan mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaan. Pernyataan ini didukung Sesuai dengan jawaban responden dengan kategori jawaban sangat tinggi.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pada guru MA AL-IJTIHAD DESA DANGER KECAMATAN MASBAGIK. Artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan Spiritual maka akan semakin tinggi tingkat organizational citizenship behavior (OCB). Dengan demikian, guru yang memiliki Kecerdasan Spiritual yang tinggi akan selalu berupaya untuk melakukan pekerjaannya dengan memilih yang baik dan memilahnya dari yang kurang baik atau yang salah berdasarkan norma yang diterima secara universal, dengan dilandasi kesadaran bahwa pilihannya tidak menimbulkan kerugian atau dampak negatif kepada orang lain.

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual juga mempengaruhi OCB. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Hosseini dan Zirak, 2016), kecerdasan spiritual (Muhdar dan Rahma, 2015). Kecerdasan spiritual (SQ) yaitu kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, dimana kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang jauh lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Zohar dan Marshal, 2007) Kecerdasan spiritual memainkan peran utama untuk keberhasilan seseorang dalam bekerja, karena kecerdasan spiritual merupakan bagian dari kecerdasan yang dapat memfasilitasi pemikiran seseorang guna mencegah masalah-masalah dalam mencapai tujuan (Muhdar dan Rahma, 2015).

Hasil penelitian ini memperkuat teori – teori tentang kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan OCB, seperti Agustin (2016) dalam Irhas (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, dan SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian – penelitian terdahulu. Penelitian yang pernah mengkaji hubungan antara kecerdasan spiritual

dengan OCB di kalangan dosen pada beberapa perguruan tinggi (Muhdar, 2014; Ramlee, Osman, Salahudin, Yenga, Safizala, dan Ling, 2015; Susanti, 2015; dan Adam, 2012), dan penelitian lainnya di kalangan karyawan perbankan (Muhdar dan Rahma, 2015; dan Muhdar, dkk., 2015;) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru MA AL-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik.

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata tanggapan responden terhadap Kecerdasan Spiritual mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,07. Jawaban pertanyaan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,15 tentang “Saya melakukan pekerjaan dengan jujur”. Hal ini dikarenakan Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik mampu melakukan pekerjaan secara terang-terangan (jujur), terbuka dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan kepala madrasah, serta bertanggung jawab dengan penuh kepedulian terhadap pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Sedangkan jawaban pertanyaan terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 tentang “saya memiliki rasa kepedulian yang tinggi”. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik. Hal ini terjadi karena Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik bisa melakukan pekerjaan secara jujur, terbuka, serta bertanggung jawab dengan penuh kepedulian dalam pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Pernyataan ini didukung sesuai dengan jawaban responden dengan kategori jawaban Tinggi.

KESIMPULAN

1). Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Artinya jika kecerdasan emosional tinggi maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan semakin tinggi. sebaliknya jika Kecerdasan Emosional rendah maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan semakin rendah. 2). Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya jika Kecerdasan Spiritual tinggi maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan semakin tinggi. Sebaliknya jika Kecerdasan Spiritual rendah maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan semakin rendah.

DAFTAR RUJUKAN

- Adam, L.O.B., (2012), “Peran Motivasi Spiritual Agamis Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi Pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari)”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol X(4): 880-889.
- Adnan, M. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Profesionalisme Auditor (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten di Pulau Lombok)*. Mataram: Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.
- Agustian, A.G., (2016). *ESQ: Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- Anwar, M.A. and Gani, A.M.O. (2015). The Effects of Spiritual Intelligence and Its Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management*, vol. 8(4): 162-178.

- Atmaja, L. S. (2009). *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- Bavarsad, B. and Rahimi, F. (2016). A Study on The Relationship of Social Capital and Citizenship Behavior With Emotional Intelligence., *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, vol. 4(1): 1-14.
- Gatya, W.P. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational citizenshipbehavior (OCB) Dengan Komitmen organisasionalonal Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pns Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara)*. Mataram: Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.
- Geni, P. P., Hanna, P., dan Desi, I. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Employee Communication Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt. Pln (Persero) Upt Padang. *SiNMag 4*, vol. 3(1): 241- 245.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan emosional: Mengapa Emotional Intelligence LebihTinggi Daripada IQ, Alih Bahasa: T. Hermay*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2003). *Healing emotions: Conversations with the Dalai Lama on mindfulness, emotions, and health*. Shambhala publications.
- Hartanto, F.M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Hosseini, E.S., and Zirak, M. (2016). The Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational citizenship behavior and Organizational Commitment in City Secondary School teachers Torbat. *International Research Journal of Applied andBasic Sciences*, vol. 10(7): 962-971.
- Ilham. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Etis Siswa siswi Akuntansi Semester 7 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram*.
- Irhas. (2017). *Pengaruh kecerdasan, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi kasus pada dosen tetapperguruan tinggi keagamaan islam swasta (PTKIS) di kabupaten lombok timur)*.
- Kuncoro, M., (2007), *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan(UPP) STIM YKPN.
- Muhdar, H.M., and Rahma, S. (2015). The Influeence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture On Organizational citizenship behavior: AStudy To Islamic Bank In Makasar City. *Journal Al-Ulum*, vol. 15(1): 135-156.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*.
Lexington, MA: Lexington Books.
- Rakhroy, G. Dan Kaur, p. (2016). Personal Characteristics and Enpowerment: Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal ofCommerce, Business and Management (IJCBM)*, vol. 5(3): 1-
- Ramlee, N., Osman, A., Salahudin, S.N., Yenga, S.K., Safizala, M., and Ling, S.C. (2016). The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude Towards Organizational Behavior: Evidence From Public University of Malaysia. *Journal of Procedia Economics and Finance*, vol. 35: 563-573.
- Riduwan, dan Kuncoro, E.A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins S.P, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB): Studi pada masyarakat madani Indonesia. *Jurnal smart study & Management research*, vol. 11(1): 20-38.
- Sabahi, A.H. and Dashti, N.S. (2016). The Effect of Emotional Intelligence and Job satisfaction on Organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, vol. 6(2): 475-480.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PTAlfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suifan, T.S. (2016). The Impact Of Organizational Climate and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, vol. 11(1): 224-230.
- Suwandewi, N. K. N., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasional terhadap organizational citizenship behavior (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Wolman, R.N. (2001). *Thinking With Your Soul: Spiritual Intelligence and It matters*. New York: Harmony Books.
- Zohar, D. and Marshall, I. (2007). *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.