

---

## HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU PPPK

Oleh

Salsalbillah Ramadhanti<sup>1</sup>, Doddy Hendro Wibowo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Email: <sup>1</sup>[salsalbillahramadhanti@gmail.com](mailto:salsalbillahramadhanti@gmail.com), <sup>2</sup>[doddy.wibowo@uksw.edu](mailto:doddy.wibowo@uksw.edu)

---

### Article History:

Received: 04-11-2023

Revised: 05-12-2023

Accepted: 18-12-2023

### Keywords:

PPPK Teachers;

Emotional Intelligence;

Organizational

Citizenship Behavior

**Abstract:** *The teacher plays a crucial role in realizing the goals and performing the fundamental functions of the school institution. Highlighting the different rights but shared duties and responsibilities between civil servant teachers (PNS) and non-civil servant teachers (PPPK), this research is conducted with the aim of investigating the relationship between emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among PPPK teachers. The participants in this study consisted of 94 PPPK teachers located in Semarang Regency, gathered through incidental sampling techniques. Two psychological scales were employed in this research: the OCB measurement tool and the emotional intelligence measurement tool. The results of the correlational analysis using Pearson Correlation indicated a significance level of 0.00 ( $p < 0.05$ ), which means that there is a positive relationship between emotional intelligence and OCB among PPPK teachers.*

---

## PENDAHULUAN

Mutu pendidikan yang tinggi merupakan salah satu hal yang paling penting untuk mendukung kemajuan bangsa dalam perkembangan dunia *modern* saat ini. Menurut (Susanto, 2013), salah satu faktor yang paling mendasar sebagai penentu tercapainya keberhasilan mutu dalam dunia pendidikan adalah seorang guru. Guru merupakan pendidik profesional yang bertugas untuk mengajar, mendidik, membimbing, dan mengarahkan anak didiknya. Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, seorang guru memiliki beberapa tugas esensial seperti mengajar, membimbing, mendidik, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Menurut (Sopian, 2016), guru merupakan pihak yang memiliki intensitas interaksi paling intensif dengan peserta didik. Oleh karena itu, peran dari seorang guru akan banyak memberikan dampak terhadap cara berpikir, sikap, serta pola perilaku peserta didik. Selain beberapa tugas esensial tersebut, seorang guru juga berperan dalam pengelolaan organisasi sekolah baik secara internal maupun eksternal.

Pentingnya peran guru tersebut menyebabkan guru harus mengemban tanggung jawab yang cukup besar dalam usahanya mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Berbagai peran penting guru tersebut sangat terkait dengan eksistensinya sebagai faktor utama dalam merealisasikan tujuan sekolah (Kemendikbud, 2020). Sementara itu, menurut Data Pokok Pendidikan (Dapodik) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah guru PNS yang tersedia di sekolah negeri hanya terdapat 60% dari jumlah kebutuhan seharusnya, hal ini

mengakibatkan pelayanan pendidik kurang optimal. Oleh karena itu pemerintah berupaya untuk menangani hal tersebut dengan diadakannya pengangkatan guru yang berstatus sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Guru PNS merupakan guru yang diangkat menjadi aparatur sipil negara. Guru yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil menerima gaji dan tunjangan mereka langsung dari pemerintah. Sementara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, guru PPPK merupakan guru yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugasnya. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa guru PPPK dan PNS memiliki status yang berbeda. Meskipun keduanya memiliki status yang berbeda, guru PNS dan PPPK tetap memiliki tanggung jawab yang sama yaitu melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar di sekolah. Hal ini juga sudah tercantum di dalam undang-undang yang mengatur bahwa PNS dan PPPK memiliki kewajiban yang sama, namun memiliki hak yang berbeda (Kemendikbud, 2020).

Keberhasilan untuk mencapai mutu pendidikan yang tinggi ditentukan oleh berbagai macam faktor, salah satunya yaitu seberapa besar kemauan guru dalam menunjukkan peran ekstra saat bekerja (Sopian, 2016). Organisasi yang sukses membutuhkan pekerjanya untuk mau berusaha lebih dari sekedar tugas biasanya. Menurut (Srimulyani, 2012) Lebih banyak pekerjaan akan mendorong pendidik untuk mengambil tindakan positif yang memajukan organisasi sekolah. Tindakan ini dapat ditunjukkan oleh kesediaan guru untuk melampaui tugasnya untuk membantu siswa, kolega, dan sekolah dalam menyelesaikan tugas, serta dengan kesediaan mereka untuk melindungi kepentingan organisasi dan memikul lebih banyak tanggung jawab untuk kemajuan organisasi. Perilaku semacam ini sering dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Apabila organisasi memiliki Orang-orang yang memiliki OCB tinggi diharapkan dapat mengatasi perubahan lingkungan internal dan eksternal. (Srimulyani, 2012). Khalid, Jusoff, Othman, Ismail, dan Rehman (2010) menjelaskan bahwa OCB dapat meningkatkan efektivitas organisasi sekolah, hal ini dikarenakan bahwa guru yang memiliki OCB tinggi secara tidak langsung akan siap melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya seperti yang tercantum dalam *job description*. OCB yang ditampilkan oleh guru juga akan memberikan dampak yang jauh lebih baik pada kualitas pengajaran. Semakin banyak OCB yang ditampilkan, maka guru cenderung menunjukkan rasa percaya diri yang lebih dalam lingkungan kerja (Li, 2013).

OCB menurut (Budihardjo, 2011) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu untuk efektivitas organisasi. Sementara Greenberg dan Baron (2003), mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat informal, melebihi harapan normal organisasi dan semuanya itu pada akhirnya dapat menjadikan kesejahteraan organisasi. (Robbins & Judge, 2008) juga menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal atau uraian tugas (*job description*) seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut untuk lebih efektif.

Dari data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang terdapat beberapa sekolah yang memiliki guru berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan terhadap guru PPPK pada beberapa sekolah mendapati hasil bahwa guru PNS dan PPPK memiliki jam kerja, tugas dan tanggung jawab dengan beban yang sama. Pada saat pelaksanaan observasi langsung juga didapati bahwa Guru PPPK dengan sukarela membantu membimbing anak didiknya walaupun di luar jam

kerja, selain itu beberapa diantaranya bertugas untuk membantu proses penerimaan peserta didik, panitia wasana warsa, dan menjadi guru pembimbing dalam ekstrakurikuler. Melihat dari posisi guru PPPK yang memiliki status yang berbeda dari PNS pada umumnya, perbedaan ini juga terlihat dari besaran pendapatan, tunjangan, jaminan pensiun yang didapatkan (Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018). Dari hasil observasi dan wawancara tersebut mengindikasikan bahwa guru PPPK menunjukkan usaha yang lebih demi tercapainya keberhasilan untuk mencapai mutu pendidikan yang tinggi meskipun tidak mendapatkan upah tambahan.

Penelitian dari (Nugroho et al., 2017) menunjukkan bahwa guru yang memiliki OCB tinggi cenderung memiliki loyalitas dan pengabdian pada sekolahnya. Selain itu, (Rahman, 2014) menjelaskan bahwa OCB yang tinggi dapat mensukseskan tujuan sekolah. Dari kedua penelitian tersebut menunjukkan pentingnya memiliki OCB yang tinggi pada guru demi kesuksesan proses belajar mengajar. Di sisi lain, terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya OCB dalam diri individu. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam dan dari luar individu yang bersangkutan. (Wiwik Sumiyarsih, 2012), menjelaskan bahwa salah satu faktor dari dalam individu yang berpengaruh terhadap OCB adalah kepribadian dan afek positif pada individu. Pernyataan tersebut didukung oleh (Goleman et al., 2009) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepribadian serta efek yang positif akan membuat dirinya merasa lebih optimis tentang kemampuannya untuk mencapai tujuan, meningkatkan kreativitas, dan keterampilan dalam mengambil keputusan, serta membuat individu tersebut menjadi suka membantu.

Selaras dengan tugas dan tanggung jawab guru demi mencapai keberhasilan mutu pendidikan yang tinggi. Seorang guru selayaknya harus memiliki kepribadian dan afek positif di dalam dirinya untuk menunjang kinerjanya. Martin (2000) menjelaskan bahwa salah satu ukuran kinerja karyawan yang baik adalah dari kemampuan intelektualnya yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Guru yang mampu mengenali emosinya dan mampu mengekspresikan emosinya dengan tepat dapat menghindari banyak masalah dalam hubungannya dengan rekan kerja dan siswa (Muthmainah, 2022). Kondisi ini membuat guru memiliki energi yang lebih positif, dan lebih fokus dalam memenuhi tugas pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa untuk menjadi seorang guru yang profesional demi meningkatkan kinerja dan menunaikan tanggung jawab, tidak hanya kecerdasan intelektual yang harus dimiliki seorang guru namun juga dengan kecerdasan emosional (Alang, 2020).

(Mayer, J., & Salovey, 1997) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengamati perasaan diri sendiri maupun orang lain, membedakan emosi, dan menggunakan informasi ini sebagai acuan dalam berpikir dan bertindak. Sementara (Goleman, 2001) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh seorang individu terkhusus seorang guru, karena kondisi emosional seseorang akan dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku individu tersebut, termasuk dalam pekerjaannya (Wiwik Sumiyarsih, 2012).

(Jung & Yoon, 2012) berpendapat bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor penting dalam meningkatkan perilaku OCB, karena karyawan yang memahami, dan menggunakan emosi secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan

perilaku OCB pada karyawan. Sementara itu, berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB. Terdapat berbagai macam pro kontra mengenai hubungan kedua variabel ini. Penelitian dari (Saputra et al., 2013) tentang hubungan kedua variabel ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dan OCB pada pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula OCB pegawai tersebut. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian (Wiwik Sumiyarsih, 2012) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan OCB. Namun dalam hasil penelitian yang diteliti oleh (Tofighi et al., 2015) menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara Kecerdasan emosional dengan *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas mengenai pentingnya kecerdasan emosional dan OCB pada guru, juga melihat dari keterkaitan erat antara variabel kecerdasan emosional dan OCB, serta timbulnya pro dan kontra mengenai hubungan kedua variabel ini berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan OCB terkhusus pada guru PPPK.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru PPPK yang mengajar sekolah-sekolah di Kab. Semarang berdasarkan Dapodik Tahun 2022. Sementara sampel dalam penelitian ini adalah beberapa Guru PPPK yang diambil dari keseluruhan populasi Guru PPPK di Kab. Semarang berdasarkan teknik pengambilan sampel *incidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara insidental dengan mengambil responden yang kebetulan ada di suatu tempat yang sesuai dengan konteks penelitian (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan data dari Dapodik menunjukkan bahwa jumlah guru PPPK di Kabupaten Semarang pada tahun 2022 sebanyak 1618 Orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin (dalam Sugiyono, 2011) menjadi 94, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang.

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada guru yang berstatus PPPK se Kabupaten Semarang. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas, serta uji deskriptif statistik untuk melihat kategori dari masing-masing variabel yang diukur. Hasil penelitian ini berupa data numerik yang diolah dengan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) version 26 for Windows.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional**

Interval	Kategori	Jumlah	Presentase
$X < 94,02$	Rendah	10	10.6
$94,02 \leq X < 110,05$	Sedang	68	72.3
$110,05 \leq X$	Tinggi	16	17.0
<b>Total</b>		<b>94</b>	<b>100</b>

Hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari total keseluruhan partisipan, 10 orang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah atau setara dengan presentase 10,6%, sementara itu 16 orang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi atau setara dengan 17%. Sisanya sebesar 68 orang atau sebesar 72,3% merupakan mayoritas dan memiliki kecerdasan emosional tingkat sedang.

**Tabel 2 Kategorisasi Variabel OCB**

Interval	Kategori	Jumlah	Presentase
$X < 30,69$	Rendah	16	17.0
$30,69 \leq X < 38,39$	Sedang	60	63.8
$38,39 \leq X$	Tinggi	18	19.1
<b>Total</b>		<b>94</b>	<b>100</b>

Sementara untuk hasil kategorisasi variabel OCB ditunjukkan dalam Tabel 4. Sesuai dengan penjelasan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa dari keseluruhan partisipan penelitian, 16 orang diantaranya atau sebesar 17% memiliki tingkat OCB rendah dan 18 orang diantaranya atau sebesar 19,1% memiliki tingkat OCB tinggi. Sementara itu, sejumlah 60 orang atau setara 63,8% dan merupakan kategori yang paling mendominasi memiliki tingkat OCB sedang.

Uji asumsi yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini

**Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05919770
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.074
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Di dalam tabel 6 tersebut, ditunjukkan bahwa nilai sig.  $0,110 > 0,05$ , maka hal ini berarti bahwa data di dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Setelah pengujian normalitas maka dilanjutkan dengan uji linearitas. Hasil uji linearitas disajikan dalam tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	920.850	29	31.753	3.163	.000
		Linearity	522.310	1	522.310	52.034	.000
		Deviation from Linearity	398.541	28	14.234	1.418	.125
	Within Groups		642.426	64	10.038		
	Total		1563.277	93			

Berdasarkan nilai dari output perhitungan linearitas, menunjukkan nilai sig. pada *deviation from linearity*  $1,25 > 0,05$  hal ini berarti ada hubungan linear yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan variabel OCB.

### Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang masih lemah dan perlu diuji kebenarannya (Siregar, 2012). Oleh karena itu, penting untuk dilakukan uji hipotesis dalam penelitian ini guna untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB pada guru PPPK di Kabupaten Semarang. Untuk mengetahui apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka harus dilakukan analisis. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis korelasi pearson. Hasil analisis korelasi di paparkan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4 Correlations**

		OCB	Kecerdasan Emosional
OCB	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	94	94
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	94	94

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

Berdasarkan uji korelasi yang tercantum pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB adalah sebesar 0,00. Karena nilai sig.  $0,00 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel ini. Selain itu, mengacu pada nilai *Pearson Correlation* yang menunjukkan angka sebesar 0,607, hal ini berarti tingkat hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB berada pada kategori kuat.

Berdasarkan analisis hasil statistik deskriptif dari keseluruhan partisipan yang

berjumlah 94 orang, mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 59 orang, sementara untuk partisipan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang. Ketika data ditinjau dari distribusi usia, kelompok usia partisipan yang paling banyak dalam penelitian ini adalah pada rentang usia 26-30 dengan jumlah 36 orang dan paling sedikit berada pada rentang kelompok usia 51-55 tahun dengan jumlah sebanyak 3 orang.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa mayoritas partisipan memiliki kecerdasan emosional yang berada dalam kategori sedang dengan jumlah 68 orang atau setara dengan 72,3% dari keseluruhan total partisipan, sementara pada kategori tinggi sejumlah 16 orang atau setara dengan 17% dan 10 orang lainnya berada dalam kategori rendah atau setara dengan 10,6%. Sementara itu ditinjau dari variabel OCB, mayoritas partisipan juga memiliki tingkat OCB yang berada dalam kategori sedang sejumlah 60 orang atau setara dengan 63,8%, 18 orang berada dalam kategori tinggi atau setara dengan 19,1%, dan 16 orang lainnya berada dalam kategori rendah atau setara dengan 19,1%.

Berdasarkan hasil analisis korelasional yang telah dilakukan, ada sebuah temuan hasil yaitu diketahui nilai signifikansi 0,00 ( $p < 0,05$ ) untuk hubungan variabel kecerdasan emosional dengan variabel OCB. Hal ini berarti terdapat korelasi yang positif antara kecerdasan emosional dan perilaku OCB pada guru PPPK. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang guru PPPK maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB yang akan muncul di lingkungan kerjanya. Hal ini juga berarti bahwa semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang guru PPPK maka akan semakin rendah juga intensitas perilaku OCB yang akan muncul di tempat kerja. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Suwandewi dan Dewi (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi di tempat kerjanya akan memiliki tingkat OCB yang tinggi. Penelitian lain yang mendukung hasil ini juga dikemukakan oleh Setiyawan (2021) yang juga menemukan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan UMKM.

Dinamika yang menjelaskan hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB yang telah ditemukan dalam penelitian ini memaparkan bahwa Guru PPPK yang memiliki kecerdasan emosional akan memiliki emosi yang positif dan menyenangkan (bahagia, antusias, aktif, percaya diri), sehingga akan menunjukkan kecenderungan untuk membantu rekan kerja lainnya dan lebih kooperatif dalam bekerja sama dengan departemen dan rekan kerja lain untuk meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, kondisi ini didukung oleh beberapa penelitian empiris yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan prediktor yang lebih baik dibandingkan kecerdasan intelektual terhadap kesuksesan hidup (sukses ekonomi, kepuasan hidup, persahabatan, kehidupan berkeluarga), termasuk prestasi kerja (Boyatzis, Sternberg, Simon & Schuster, dalam Luthans, 2006).

Implikasi dari penelitian tentang hubungan kecerdasan emosional guru PPPK dan OCB dapat memiliki dampak signifikan bagi berbagai pihak yang terlibat, termasuk lembaga pendidikan, pembuat kebijakan, program pelatihan guru, dan para guru PPPK itu sendiri. Sebagai kesimpulan, memahami dan mengembangkan hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB di antara guru PPPK dapat memiliki beberapa implikasi positif untuk sistem pendidikan, kualitas guru, dan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Hal ini dapat berkontribusi untuk menciptakan lingkungan sekolah yang lebih positif dan produktif yang

bermanfaat baik bagi guru maupun siswa.

Penulis menyadari ada beberapa kekurangan di dalam penelitian ini. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain yaitu dalam penelitian ini pengambilan data hanya dilakukan melalui angket oleh karena itu data yang diperoleh kurang mendalam dan hanya sesuai dengan yang tercantum di jawaban angket. Selain itu, sampel dalam penelitian ini masih dalam lingkup yang kecil sehingga hasil dalam penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan populasi dan sampel yang lebih besar sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan dan dijadikan acuan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dan OCB. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam perkembangan literatur penelitian mengenai variabel kecerdasan emosional dan perilaku OCB terkhusus pada guru PPPK.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alang, M. S. (2020). Kecerdasan Guru Profesional: Intelektual, Emosional, dan Spiritual. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, 1(1).
- [2] Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring Discretionary effort and its value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness, Inc*, 608.
- [3] Bies, R. J., & Organ, D. W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *The Academy of Management Review*, 14(2). <https://doi.org/10.2307/258426>
- [4] Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Averett, T. (2003). Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior. In *Academy of Management Executive* (Vol. 17, Issue 3). <https://doi.org/10.5465/ame.2003.10954754>
- [5] Budihardjo, A. (2011). Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum. In *Prasetya Mulya Business School*.
- [6] Goleman, D. (2001). Working with Emotional Intelligence Terjemahan). *Kekuatan Hukum Lembaga Jaminan Fidusia Sebagai Hak Kebendaan*, 21(2).
- [7] Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2009). Primal leadership. *IEEE Engineering Management Review*, 37(3). <https://doi.org/10.1109/EMR.2009.5235507>
- [8] Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2012). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.06.008>
- [9] Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1). <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- [10] Li, X. (2013). Chinese school teachers' organizational citizenship behavior (OCB): Predictors and outcomes. *PsyCh Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.1002/pchj.28>
- [11] Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In: Salovey, P., Sluyter, D. (Eds.), Emotional Development and Emotional Intelligence. *Implications for Educators. Basic Books, New York*.

- 
- [12] Muthmainah. (2022). Peran Guru Dalam Melatih Anak Mengelola Emosi. *Yaa Bunayya: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(1).
- [13] Nugroho, D. S., Sutjipto, S., & Matin, M. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewargaorganisasian (PKO) Guru di SMSK Negeri Kecamatan Pasar Minggu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 3(1). <https://doi.org/10.21009/improvement.03106>
- [14] Rahman, U. (2014). Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. *Jurnal Alisa*, 21(1).
- [15] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid II. *Salemba Empat*.
- [16] Saputra, A. A., Yono, L. H., & Irvianti, L. S. D. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Prima Graphia Digital. *Binus Business Review*, 4(2). <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i2.1405>
- [17] Sopian, A. (2016). TUGAS, PERAN, DAN FUNGSI GURU DALAM PENDIDIKAN. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1). <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- [18] Srimulyani, V. A. (2012). Antecedent Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Guru-guru Sma di Kota Madiun. *Widya Warta*, 1(1).
- [19] Sugiyono, D. (2011). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. In *Bandung Alf*.
- [20] Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- [21] Tofighi, M., Tirgari, B., Fooladvandi, M., Rasouli, F., & Jalali, M. (2015). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in critical and emergency nurses in south east of Iran. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 25(1). <https://doi.org/10.4314/ejhs.v25i1.11>
- [22] Wiwik Sumiyarsih. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN