

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI DI KECAMATAN BANYUMANIK KOTA SEMARANG

Bherti Silawati Fiftyana¹, Dian Ratna Sawitri²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

silawatififtyana@gmail.com

Abstrak

Guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang belum menunjukkan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang optimal dan menyeluruh. Dalam usaha menumbuhkan dan mengoptimalkan OCB guru dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung karena OCB tidak dengan sendirinya meningkat tanpa berinteraksi dengan faktor lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Populasi penelitian adalah guru SD negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang sejumlah 186 guru dan sampel penelitian 136 guru yang diperoleh dengan *cluster sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu Skala OCB (42 item $\alpha = 0,934$) dan Skala Kecerdasan Emosional (33 item $\alpha = 0,918$). Uji korelasi *Spearman Brown* menunjukkan $r_{xy} = 0,835$ ($p < 0,001$), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara OCB dengan kecerdasan emosional. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB. Guru diharapkan dapat mempertahankan OCB dengan melatih atau memaksimalkan kecerdasan emosional yang dimiliki. s

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, Guru

Abstract

Public elementary school teachers in Banyumanik sub-district of Semarang City are lacking of an optimal and comprehensive *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). In order to grow and optimize the teacher's OCB, the supporting factors of OCB and its interaction with other factors are needed. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and OCB. Population of this research is 186 public elementary school teachers in Banyumanik Sub-district, Semarang City, and 136 teachers are involved to be the samples by using cluster sampling. Two scales are used as data collection method, OCB Scale (42 items $\alpha = 0.934$) and Emotional Intelligence Scale (33 items $\alpha = 0.918$). Spearman-Brown correlation test showed $r_{xy} = 0.835$ ($p < 0.001$), which means there is a significant positive relationship between OCB and emotional intelligence. The higher emotional intelligence, the higher OCB. Teachers are expected to maintain OCB by training or maximizing their own emotional intelligence.

Keywords: Emotional Intelligence, *Organizational Citizenship Behavior*, Teacher

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu organisasi harus dikelola sedemikian rupa, sehingga aktivitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan mencapai tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, dan tenaga kependidikan lainnya. Diantara sumber daya manusia yang ada di sekolah, keberadaan peran dan fungsi guru adalah salah

satu faktor yang sangat penting dan memiliki peran sentral dalam menentukan output pendidikan. Peran sentral guru terkait dengan tugasnya sebagai pendidik untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik (Sidi, 2001).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, tugas seorang guru adalah mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru adalah pihak yang memiliki interaksi paling intensif dengan peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan dampak terhadap cara berpikir, bersikap, dan berperilaku peserta didik. Guru juga memiliki peran lain dalam pengelolaan secara internal dan eksternal organisasi sekolah. Pentingnya peran guru tersebut menyebabkan guru memiliki tanggung jawab besar dalam usahanya mewujudkan tujuan organisasi sekolah, peran penting tersebut terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Guru juga harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai, memiliki kompetensi yang diperlukan dan memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan (Suparman, 2017). Seorang guru profesional dituntut untuk memiliki sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi, memiliki kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja tinggi, komitmen terhadap profesinya, melakukan pengembangan diri secara terus-menerus dan berkontribusi dalam mewujudkan tujuan sekolah (Sidi, 2001).

Sejauh mana kontribusi guru dalam mewujudkan tujuan sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya seberapa besar guru menunjukkan perilaku ekstra perannya saat bekerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasanya atau disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Srimulyani, 2012). Perilaku ini mengarahkan guru untuk melakukan tindakan-tindakan positif yang menguntungkan organisasi sekolah, ditunjukkan dengan perilaku sukarela bekerja keras membantu peserta didik, rekan kerja dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran, kesediaan untuk bekerja melebihi tugas pokoknya, menjaga kepentingan organisasi sekolah, dan mengambil tanggung jawab lebih besar untuk memajukan diri sendiri dan organisasi. Perilaku-perilaku ini tentunya di perlukan bagi guru untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Menurut Farooqui (2012), studi tentang OCB pada institusi pendidikan bernilai tinggi dan tentunya membutuhkan perhatian mengingat pentingnya OCB dalam perilaku kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diupayakan sebagai bentuk pemenuhan standar baru yang telah ditetapkan untuk sekolah, sehingga seluruh warga sekolah diharapkan melampaui standar kinerja minimum tugas mereka.

Seorang guru memiliki peran penting dalam memperbaiki kualitas sekolah dan siswa. Riset menemukan bahwa OCB guru secara positif dapat memprediksi prestasi akademik siswa. Guru dengan OCB yang tinggi memiliki nilai lebih dibandingkan dengan orang lain (Yucel, 2008). Didukung oleh pendapat Robbins dan Judge (2008), bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB yang tinggi, akan menampilkan kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain. Guru yang memiliki OCB tinggi, secara tidak langsung akan siap untuk melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya sebagaimana yang tertera dalam *job description*, sehingga OCB akan meningkatkan efektivitas organisasi sekolah (Khalid, Jusoff, Othman, Ismail, & Rehman, 2010). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditampilkan guru juga akan berdampak pada kualitas mengajar yang jauh lebih baik. Semakin banyak OCB yang ditampilkan, maka guru cenderung menunjukkan kepercayaan diri yang lebih terhadap lingkungan kerjanya (Li, 2013).

Visi Dinas Pendidikan Kota Semarang adalah “Terwujudnya penyelenggara pendidikan yang bermutu, berkeadilan, dan berkarakter”. Berdasarkan visi tersebut, Dinas Pendidikan Kota Semarang telah menetapkan empat misi, salah satunya adalah “Meningkatkan kualitas pendidik

dan tenaga kependidikan pada tingkat PAUD, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Non Formal yang kreatif, inovatif dan berkarakter”. Dalam rangka mewujudkan keberhasilan peningkatan kualitas pendidik tersebut, diperlukan adanya perhatian khususnya terkait dengan OCB bagi guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik yang merupakan salah satu Kecamatan di Kota Semarang yang akan menjadi lokasi penelitian ini. Berdasarkan studi pendahuluan pada guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dan didukung dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang, ditemukan indikasi yang menunjukkan adanya OCB guru, namun belum optimal dan menyeluruh. Beberapa hal yang mengindikasikan belum optimalnya OCB guru yaitu masih ada guru yang belum terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, kurang memahami etika pembelajaran, belum mempunyai inisiatif dan ide untuk mengembangkan potensinya (masih menunggu perintah dari kepala sekolah), guru juga tidak memanfaatkan waktu secara efektif dan sering mengeluh dengan keterbatasan sarana prasarana yang kurang di sekolah.

Dalam usaha menumbuhkan dan mengoptimalkan OCB guru di sekolah dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung karena OCB tidak dengan sendirinya meningkat tanpa berinteraksi dengan faktor lain. Berdasarkan studi literatur, munculnya OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri individu (internal) dan faktor dari luar diri individu (eksternal). Faktor yang berasal dari dalam individu (faktor internal) yang mendorong munculnya OCB adalah kepribadian. Kepribadian merupakan salah satu sumber dari afek individu. Afek yang dirasakan oleh individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Afek adalah perasaan yang dialami oleh individu yang meliputi emosi maupun suasana hati (Robbins & Judge, 2008). Afek positif dalam bekerja perlu lebih diperhatikan karena individu yang merasakan afek positif cenderung memiliki hubungan interpersonal yang baik, memiliki potensi manajerial yang lebih baik, dan dapat mengambil keputusan secara lebih akurat daripada individu yang merasakan afek negatif (Payne & Cooper, 2001).

Menurut Elanain (2007), kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian paling penting dalam memprediksi OCB. Hal ini senada dengan penelitian Syahril dan Widyarini (2007), yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara dimensi lima kepribadian (*big five personality*) dan OCB pada 61 karyawan sebuah perusahaan minyak nasional Area Jambi Sumatera. Dimensi kepribadian yang meliputi *extraversión, agreeableness, emotional stability, conscientiousness, openness to experience* mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian Purba dan Seniati (2004) juga menunjukkan bahwa *emotional instability* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap dimensi *sportsmanship* dari OCB. Individu yang memiliki kestabilan emosi mampu mentolerir ketidaknyamanan dan tidak mengeluh terhadap kesalahan-kesalahan kecil yang terjadi di tempat kerja.

Goleman (2007), menjelaskan bahwa emosi yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan seseorang. Keterkaitan emosi dengan perilaku menuntut kemampuan individu untuk dapat menyadari dan mengelola emosinya dengan baik. Setiap organisasi sekolah dalam aktivitasnya sehari-hari senantiasa membutuhkan sumber daya manusia yang dalam penelitian ini adalah guru untuk dapat mengelola emosinya. Guru memerlukan kemampuan pengelolaan diri seoptimal mungkin agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap sekolah salah satunya melalui kecerdasan emosional. Aspek-aspek yang terkait dengan kecerdasan emosional menjadi sangat penting, karena dengan kemampuan yang dimiliki akan menstimulasi individu untuk berbuat yang terbaik demi organisasi sebagai imbal jasa. Bagi seorang pegawai kecerdasan emosional merupakan kebutuhan, sehingga penting untuk dimiliki. Individu yang cerdas secara emosional mampu untuk merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam

dirinya sehingga menjadi lebih mampu memahami atau berempati terhadap orang lain maupun lingkungannya. Suasana hati yang baik dapat menjadikan seseorang memandang orang lain atau peristiwa dengan cara yang lebih positif (Goleman, 2007). Jika kecerdasan emosional individu diperhatikan dengan baik, maka perhatian itu dapat mendorong sikap peduli terhadap organisasi, seperti ditunjukkan dengan kerelaan untuk mengeluarkan upaya yang lebih besar untuk membantu kemajuan organisasi dan bersedia menjalankan tugas-tugas diluar perannya. Adanya kecerdasan emosional yang tinggi pada guru dapat mendorong tumbuhnya perilaku peran ekstra atau OCB guru. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hosseini dan Zirak (2016) pada guru SMA di Torbat yaitu bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerjanya maupun siswa, memiliki kontrol diri yang baik, mampu mengelola emosinya, dan cenderung berempati dengan orang disekitarnya. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, mampu untuk membedakan kehidupan pribadi dan profesionalitas saat berinteraksi dengan orang lain, serta mampu bertahan pada kondisi yang paling sulit dan menekan.

Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan menampilkan emosi-emosi positif dan bersikap tenang ketika menghadapi masalah daripada menampilkan emosi negatif seperti amarah. Sumiyarsih, Mujiasih, dan Ariati (2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (seperti senang, bersemangat, aktif, dan percaya diri), sehingga menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk membantu rekan kerja lain, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Hosseini dan Zirak (2016) juga memberikan gambaran bahwa motivasi sebagai salah satu aspek kecerdasan emosional yang memiliki hubungan positif yang signifikan dengan dimensi OCB yaitu *civic virtue* atau peduli terhadap keberlangsungan sekolah, bertanggung jawab serta aktif mengikuti kegiatan sekolah. Guru yang optimis melihat kejadian dan konflik dari berbagai sudut pandang, sehingga guru akan lebih banyak berinteraksi dengan rekan kerja dan siswa serta lebih puas dengan lingkungan kerjanya. Kelemahan penelitian ini yaitu peneliti tidak mempertimbangkan lama bekerja guru dan tingkat pendidikan, sehingga penelitian lebih lanjut disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan mempertimbangkan karakteristik individual tersebut sebagai faktor yang dapat mempengaruhi OCB.

Hasil penelitian Ahmadnezhad, Hasani, dan Pourmand (2016) pada guru sekolah dasar di Kota Sardasht, menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB. Kecerdasan emosional merupakan prediktor yang paling besar dalam memunculkan OCB pada guru, aspek kecerdasan emosional yang paling kuat dalam memprediksi munculnya OCB yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), pengaturan diri (*self-management*) dan manajemen hubungan (*relationship management*). Hasil penelitian Carmeli dan Josman (2006) pada karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan di Israel juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terkait dengan OCB, namun hanya pada dimensi altruisme dan kepatuhan. Semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin tinggi kemampuan mengidentifikasi, menafsirkan, dan menanggapi emosi, sehingga karyawan memiliki kecenderungan lebih besar untuk membantu rekan-rekan mereka. Kelemahan dari penelitian ini yaitu nilai korelasi yang rendah antara kecerdasan emosional dengan OCB, sehingga disarankan untuk menggunakan alat ukur kecerdasan emosional selain milik Schutte tahun 1998, karena bisa jadi dengan menggunakan alat ukur kecerdasan emosional lainnya akan mengungkapkan hasil yang berbeda.

Adanya keterbatasan dari penelitian sebelumnya juga mendorong peneliti untuk melakukan penelitian kembali tentang hubungan kecerdasan emosional dan OCB dengan subjek guru sekolah dasar negeri yang memiliki karakteristik guru aktif, tidak menjabat sebagai kepala sekolah, berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan memiliki masa kerja minimal satu tahun di sekolah

tersebut. Alasan pemilihan karakteristik tersebut yaitu karena adanya perbedaan OCB dilihat dari faktor individual seperti status kepegawai yaitu PNS dan honorer. Guru yang berstatus PNS lebih banyak menampilkan OCB dan kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan honorer, karena adanya jaminan kompensasi dan gaji yang lebih tinggi serta pengembangan karir yang jelas (Alpiantri, 2013), dan guru dengan masa kerja lebih lama memiliki OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang masa kerja lebih sedikit. (Mahnaz, Mehdi, Jafar & Abbolghasem, 2013) sehingga tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang memiliki karakteristik guru aktif, tidak menjabat sebagai kepala sekolah, berstatus PNS, dan masa kerja minimal satu tahun di sekolah tersebut. Jumlah total guru sebanyak 186 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *cluster random sampling*. Sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 136 guru. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap variabel yang akan diteliti pada penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala OCB (42 item $\alpha = 0,934$) dan Skala Kecerdasan Emosional (33 item $\alpha = 0,918$).

Skala OCB disusun berdasarkan dimensi Podsakoff, Mackenzie, Paine dan Bachrach (Organ dkk, 2006), yang terdiri dari *helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue, self-development*. Skala Kecerdasan Emosional disusun berdasarkan aspek Goleman (2009) yang terdiri *self-awareness, self management, self-motivation, empathy, dan interpersonal relationship*.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji korelasi *Spearman's Brown* dengan menggunakan SPSS 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov (K-Z)	P	Bentuk
Kecerdasan Emosional	0,139	0,000 ($p < 0,05$)	Tidak Normal
OCB	0,125	0,000 ($p < 0,05$)	Tidak Normal

Hasil uji normalitas pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai K-Z = 0,139 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas pada variabel OCB didapatkan nilai K-Z = 0,125 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti sebaran data pada variabel ini juga berbentuk tidak normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kecerdasan emosional dan OCB memiliki distribusi yang tidak normal.

Tabel 2.
Uji Linearitas

Variabel	Nilai F	Signifikansi ($p < 0,05$)	Keterangan
Kecerdasan Emosional dan OCB	242,937	0,00	Linear

Uji linearitas hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah linear $F_{Lin} = 242,937$ dengan nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,05$).

Tabel 3.
Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi ($p < 0,001$)
Kecerdasan Emosional dengan OCB	0,835	0,000

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman's* diketahui bahwa N atau jumlah data penelitian adalah 136 guru SD Negeri, diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,835$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Nilai positif dari koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan OCB pada guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB. Hasil yang telah diperoleh ini menunjukkan bahwa hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditampilkan guru dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin rendah.

Berdasarkan *affective events theory*, emosi yang dirasakan oleh individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Emosi akan merespon pada kejadian dalam lingkungan kerja, termasuk di dalamnya semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, variasi tugas, dan tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja menciptakan kejadian kerja yang memicu reaksi emosional positif atau negatif. Individu yang memiliki skor rendah pada stabilitas emosional lebih mungkin bereaksi kuat pada kejadian negatif dan respon emosional pada kejadian tertentu dapat berubah, tergantung pada *moods*. Akhirnya emosi mempengaruhi sejumlah variabel kinerja dan kepuasan seperti OCB (Robbins & Judge, 2008).

Individu yang cerdas secara emosional dapat mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, mengendalikan emosi, menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, mengatur suasana hati, memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, berempati serta mampu untuk membina hubungan (kerja sama) dengan orang lain. Individu yang cerdas secara emosional memiliki ciri kesadaran diri lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang kecerdasan emosionalnya rendah. Kesadaran diri tinggi membuat individu mampu mengidentifikasi/mengenali emosi yang dirasakan dan mampu mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan diri, untuk kemudian mengelola emosi tersebut dan menyalurkan secara tepat sehingga dapat terhindar dari perilaku negatif akibat penyaluran emosi yang keliru (Goleman, 2007).

Menurut Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, dan Hunt (2012), saat individu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi individu tersebut akan pandai mengetahui dan mengelola emosi diri sendiri dan membaca emosi orang lain, sehingga individu akan tampil lebih baik saat berinteraksi dengan orang lain di situasi kerja maupun kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional memiliki peran maksimal dalam menyediakan lingkungan kerja yang atraktif dan kondusif, yang akan memotivasi individu dan meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan terhadap karir dan organisasi. Korkmaz dan Arpacı (2009), juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat individu puas dengan pekerjaan mereka dan menggerakkan dirinya untuk membalas serta berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi dengan berperilaku sukarela melebihi tugasnya (OCB).

Guru yang mampu mengenali emosinya dan mampu mengekspresikan emosinya dengan tepat dapat menghindari banyak masalah dalam hubungannya dengan rekan kerja dan siswa. Kondisi ini membuat guru memiliki energi yang lebih positif, dan lebih fokus dalam pemenuhan tugas pekerjaannya. Secara keseluruhan, guru yang memiliki kemampuan lebih dalam mengenali emosi sendiri dan mampu mengenali emosi orang lain (kecerdasan emosional tinggi) akan membantu guru dalam hubungan interpersonal. Pada akhirnya, guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan diikuti dengan munculnya OCB yang tinggi juga di sekolah. OCB guru dalam penelitian ini ditunjukkan dengan indikator menolong orang lain atau rekan kerja tanpa adanya paksaan dan bukan kewajibannya, mencegah kejadian buruk saat bekerja (*helping behavior*), tidak mengeluh saat diberikan tugas pekerjaan di luar deskripsi kerjanya (*sportsmanship*), dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh kepala sekolah dan patuh terhadap peraturan (*organizational compliance*). Kecerdasan emosional yang tinggi juga menimbulkan keterampilan sosial yang baik, sehingga guru mampu untuk berinteraksi dengan orang lain, mampu menyelesaikan konflik, berusaha untuk tidak menimbulkan konflik saat bekerja, dan mampu memotivasi diri untuk lebih berprestasi dengan sukarela mengikuti pelatihan atau melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan (*self-development*), memberikan ide kreatif dan inovatif bagi sekolah (*individual initiative*) serta termotivasi untuk terlibat aktif dalam kegiatan sekolah (*civic virtue*).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang berjudul *The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior of elementary school teachers of region 1 of Karaj* oleh Azimi (2017), menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi (kesadaran diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan diri dan manajemen komunikasi) dan OCB. Guru yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi, menunjukkan OCB lebih tinggi. Jika di sekolah ditemukan adanya kecerdasan emosional yang tinggi pada guru, maka akan membantu guru untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan lebih banyak motivasi dalam kinerjanya. Penelitian Shirsavar dan Souri (2015), pada 333 guru yang mengajar di sekolah menengah khusus anak laki-laki di distrik 5 Teheran, Iran menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan OCB. Kecerdasan emosional menggambarkan 68% variansi munculnya OCB. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu pada Skala OCB beberapa item belum mengukur OCB sebagai perilaku dan respon jawaban yang kurang tepat serta tidak dilakukan kontrol terhadap masa kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,835$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditampilkan guru sekolah dasar negeri dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional guru sekolah dasar negeri maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin rendah. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB untuk pengembangan penelitian mengenai OCB, selain itu juga memperluas karakteristik populasi yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian serta melakukan kontrol terhadap masa kerja guru. Teknik pelaksanaan pengambilan data penelitian juga harus diperhatikan agar hasil penelitian menggambarkan kondisi sesungguhnya dan kemungkinan bias dapat diminimalisir.

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. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Administration*, 6 (4), 201-223. Diunduh dari <http://en.journals.sid.ir>.
- Alpiantri. (2013). Hubungan status pegawai dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja pada perawat PNS dan kontrak di Rumah Sakit Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. *Tesis*. Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Azimi, E. (2017). The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior of elementary school teachers of region 1 of Karaj. *International Academic Journal of Accounting and Financial Management*, 4 (1), 79-88. Diunduh dari <http://iaiest.com/dl/journals/5%20IAJ%20of%20Accounting%20and%20Financial%20Management/v4-i1-jan-mar2017/paper7.pdf>.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behavior. *Human Performance*, 19 (4), 403-419. Doi:10.1207/s15327043hup19045
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3 (4), 31-34. Diunduh dari <http://www.bizresearchpapers.com/Elanain.pdf>.
- Farooqui, M. R. (2012). Measuring organizational citizenship behavior as a consequence of organizational climate. *Asian Journal of Business Management*, 4 (3), 294-302. Diunduh dari <http://maxwellsci.com/print/ajbm/v4-294-302.pdf>.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hosseini, E.S., & Zirak, M. (2016). The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior and organizational commitment in city secondary school teachers Torbat-h. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 10 (7), 962-971. Diunduh dari www.irjabs.com.
- 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. Doi: 10.5539/ijef.v2n1p65
- Korkmaz, T., & Arpacı, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435. Doi: 10.1016/j.sbspro.2009.01.428.
- Li, X. (2013). Chinese school teacher's organizational citizenship behavior (OCB): Predictors and outcomes. *PsyCh Journal*, 2, 146-159. Doi: 10.1002/pchj.28
- Mahnaz, M. A., Mehdi, M., Jafar, K. M., & Abbolghasem, P. (2013). The Effect of demographic characteristics on organizational citizenship behavior in the selected teaching hospitals in

- Tehran. *African Journal of Business Management*, 7 (34), 3324-3331. Diunduh dari www.academicjournals.org.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California, CA: Sage Publications, Inc.
- Payne, R. L., & Cooper, C. L. (2001). *Emotions at work: Theory, research and applications in management*. Chichester: John Wiley Sons Ltd.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literatue and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563. Doi: 10.1177/014920630002600307
- Purba, D., & Seniaty, A. N. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, 8 (3), 105-111. Diunduh dari <http://repository.ui.ac.id>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi: Organizational behavior*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., Hunt, J. G. (2012). *Organizational behavior: International student Version, 12 th edition*. University of Phoenix: John Wiley & Sons (Asia) Pte. Ltd.
- Shirsavar, H. R., & Soury, A. (2015). Studying relationship of emotional intelligence and organizational citizenship behavior of boy's secondary school teachers of District. 5 of Tehran. *American Journal of Educational Science*, 1 (4), 110-116. Diunduh dari <http://www.aiscience.org/journal/ajes>
- Sidi, D. I. (2001) *Menuju masyarakat belajar*. Jakarta: Paramadina, Logos Wacana Ilmu.
- Srimulyani, V.A. (2012). Antecedent *Organizational Citizenship Behavior*. Studi pada guru-guru SMA di Kota Madiun. *Widya Warta*, 14 (1), 84-102. Diunduh dari <http://download.portagaruda.org>.
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2009). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11 (1), 19-27. Doi: 10.14710/jpu.11.1.9.
- Suparman. (2017). Pengaruh pemberian tunjangan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja guru (Studi pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Poasia). *Tesis*. Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Halu Oleo Kendari.
- Syahril, N., & Widayarni, MM, N. (2007). Kepribadian, kepemimpinan transformasional, dan perilaku kewargaorganisasian. *Jurnal Psikologi Widayagama*, 1 (1), 40-46. Diunduh dari <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/239/234>
- Yucel, C. (2008). Teacher burnout and organizational citizenship behavior in Turkish elementary schools. *Educational Planning*, 17 (1), 27-43. Diunduh dari http://isep.info/wp-content/uploads/2015/03/17-1_3TeacherBurnout.pdf