Jurnal Konseling dan Pendidikan
Volume 13, Number 1 2025

Hubungan kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behaviour* guru pada efektivitas pembelajaran

Author Name(s): Jemi Sundaya, Sudarwan Danim, Badeni Badeni, Manap Somantri, Asti Putri Kartiwi

Publication details, including author guidelines
URL: https://jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/about/submissions#authorGuidelines
Editor: Rima Pratiwi Fadli

Article History
Received: 7 Feb 2025
Revised: 1 Mar 2025
Accepted: 3 May 2025

How to cite this article (APA)
Sundaya, J., Danim, S., Badeni, B., Somantri, M., & Kartiwi, A. P. (2025). Hubungan kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behaviour* guru pada efektivitas pembelajaran. Jurnal Konseling dan Pendidikan. 13(1), 569-581. https://doi.org/10.29210/1139900

The readers can link to article via https://doi.org/10.29210/1139900

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE

Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (as publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors and are not the views of or endorsed by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information. Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy shall not be liable for any losses, actions, claims, proceedings, demands, costs, expenses, damages, and other liabilities whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in connection with, in relation to, or arising out of the use of the content.

Jurnal Konseling dan Pendidikan is published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy comply with the Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing at all stages of the publication process. Jurnal Konseling dan Pendidikan also may contain links to web sites operated by other parties. These links are provided purely for educational purpose.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Copyright by Sundaya, J., Danim, S., Badeni, B., Somantri, M., & Kartiwi, A. P. (2025).

The author(s) whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Jurnal Konseling dan Pendidikan
ISSN 2337-6740 (Print) | ISSN 2337-6880 (Electronic)

Published Version

ISSN 2733-6740 (Print)
ISSN 2733-6880 (Electronic)

Jurnal Konseling dan Pendidikan

Volume 13 Number 1 (2025)
https://doi.org/10.29210/1139900

Article

Hubungan kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behaviour* guru pada efektivitas pembelajaran

Jemi Sundaya*), Sudarwan Danim, Badeni Badeni, Manap Somantri, Asti Putri Kartiwi
Universitas Bengkulu, Indonesia

ABSTRACT

Kecerdasan emosional dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan dua faktor penting yang berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif, khususnya dalam konteks pendidikan. Guru sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan dituntut tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk mendukung perilaku positif di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan perilaku OCB pada guru di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara. Data dikumpulkan dari 50 responden menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,65, dengan aspek keterampilan sosial dan empati menempati skor tertinggi, sementara aspek mengenali dan mengelola emosi sendiri masih berada pada kategori sedang. OCB guru juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 3,77, dengan dimensi conscientiousness dan sportsmanship memperoleh skor tertinggi, sedangkan altruism mencatat skor terendah. Uji korelasi menunjukkan hubungan moderat dan signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB ($r = 0{,}512$; $p = 0{,}021$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dapat mendorong perilaku OCB yang lebih baik. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti potensi bias responden dan keterbatasan jumlah sampel, sehingga hasilnya perlu ditafsirkan secara hati-hati. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan pengembangan program pelatihan kecerdasan emosional berbasis nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kualitas interaksi sosial, kolaborasi, dan lingkungan kerja di sekolah.

Keywords:

Kecerdasan Emosional Guru
Perilaku Organisasi Guru
Guru Madrasah

Corresponding Author:

Jemi Sundaya,
Universitas Bengkulu
Email: afifafitiasachrani@gmail.com

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan serius, dengan indeks pembangunan pendidikan Indonesia berada pada skor 0,624, di bawah rata-rata negara ASEAN. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah peran guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembentuk karakter dan pengembang keterampilan sosial peserta didik. Untuk menjalankan fungsi tersebut secara optimal, guru tidak hanya membutuhkan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga kecerdasan emosional yang tinggi (Cahyati et al., 2024). Kecerdasan emosional memungkinkan individu untuk memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif, yang pada akhirnya berdampak

pada kinerja, termasuk dalam perilaku kerja sukarela atau *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Banga, 2024).

OCB merujuk pada perilaku ekstra peran yang dilakukan secara sukarela oleh individu dalam organisasi tanpa adanya tuntutan formal (Wijayanti & Chandra, 2024). erilaku ini meliputi membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung (Rahman et al., 2024). Dalam konteks pendidikan, OCB guru menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Suhardi et al., 2024), meningkatkan kolaborasi antar tenaga pendidik (Yusnita et al., 2023), serta meningkatkan kepuasan siswa dalam proses pembelajaran (Bilal et al., 2021).

Sejumlah penelitian mendukung pentingnya kecerdasan emosional dan OCB di dunia pendidikan. Awan et al. (2024) menunjukkan bahwa guru dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan sejawat dan mendukung aktivitas sekolah. Brand dan Wijono (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja guru dan kolaborasi antar guru. Penelitian Listio (2022) juga menegaskan bahwa kecerdasan emosional memfasilitasi sikap kooperatif dan empatik yang mendorong perilaku OCB. Penelitian lain oleh Olsson (2024) menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu membangun hubungan interpersonal yang positif, sementara Reis da Silva (2024) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memperkuat adaptabilitas individu dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Meskipun berbagai studi tersebut menunjukkan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan OCB, terdapat beberapa keterbatasan yang mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan dalam konteks pendidikan umum, bukan di madrasah yang memiliki karakteristik budaya organisasi berbasis nilai-nilai keislaman. Kedua, pendekatan yang digunakan dalam studi terdahulu umumnya berfokus pada korelasi umum antara kecerdasan emosional dan OCB tanpa mempertimbangkan kondisi spesifik lingkungan kerja, seperti norma sosial dan budaya organisasi yang khas pada madrasah. Ketiga, sebagian besar penelitian masih terbatas pada pengukuran global terhadap OCB, tanpa mengkaji secara mendalam dimensi-dimensi spesifik OCB (seperti altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, dan civic virtue) dalam kaitannya dengan aspek-aspek tertentu dari kecerdasan emosional. Kondisi ini menunjukkan adanya gap penelitian yang penting untuk diisi, mengingat madrasah memiliki karakteristik sosial dan nilai-nilai keagamaan yang dapat mempengaruhi dinamika hubungan emosional dan perilaku kerja guru.

Observasi awal di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara mengindikasikan bahwa tidak semua guru menunjukkan tingkat OCB yang optimal. Beberapa guru kurang aktif dalam membantu rekan kerja, minim inisiatif dalam mengembangkan lingkungan belajar yang lebih baik, dan kurang berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar tugas mengajar. Misalnya, partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler dan dalam berbagi materi pembelajaran masih rendah. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai peran kecerdasan emosional dalam mendorong perilaku OCB di lingkungan madrasah tersebut, yakni apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB pada guru MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara?

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB pada guru MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara. Penelitian ini tidak hanya akan mengukur tingkat kecerdasan emosional dan OCB guru, tetapi juga menguji kekuatan hubungan keduanya dalam konteks madrasah berbasis nilai-nilai Islam. Secara teoretis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya khazanah literatur tentang pengaruh faktor psikologis terhadap perilaku kerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan memiliki kontribusi praktis bagi dunia pendidikan, khususnya dalam konteks madrasah aliyah. Jika terbukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap peningkatan OCB guru, maka pihak sekolah dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas guru, termasuk integrasi pelatihan kecerdasan emosional dalam program pengembangan profesional guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Bengkulu Utara. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis yang objektif dan terukur terhadap fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2022). Survei sebagai desain penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dalam jumlah besar guna mendapatkan gambaran yang representatif terkait variabel yang diteliti (Creswell, 2014). Dalam hal ini, penelitian melibatkan sebanyak 50 guru, terdiri dari 35 guru MAN 1 Bengkulu Utara dan 15 guru MAN 2 Bengkulu Utara. Seluruh populasi guru dijadikan sampel penelitian dengan teknik total sampling, yang berarti semua individu dalam populasi diikutsertakan dalam penelitian guna meningkatkan validitas hasil penelitian (Sekaran & Bougie, 2021).

Dalam penelitian ini, pemilihan responden dilakukan dengan memperhatikan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Kriteria Inklusi: (1) Guru di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara; (2) Status pengajaran aktif; (3) menyetujui untuk berpartisipasi. Kriteria Eksklusi: (1) Guru yang Tidak Aktif Mengajar; (2) Guru yang Tidak Menyediakan Data yang Dibutuhkan; (3) Guru dengan Pengalaman Mengajar Kurang dari Satu Tahun; (4) Responden yang Tidak Memenuhi Kriteria Persetujuan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama, yakni kecerdasan emosional dan OCB. Kuesioner kecerdasan emosional dikembangkan berdasarkan model yang dikemukakan oleh Goleman (Raghvendra, 2024), yang mencakup lima aspek utama: mengenali emosi sendiri, kemampuan mengelola emosi, optimisme, empati, dan keterampilan sosial. Model ini dipilih karena telah banyak digunakan dalam penelitian terkait kecerdasan emosional di berbagai bidang, termasuk pendidikan, dan terbukti mampu menggambarkan kemampuan individu dalam memahami serta mengatur emosi yang berdampak pada lingkungan kerja. Sementara itu, pengukuran OCB dilakukan dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Organ (Rahman et al., 2024), yang mencakup lima dimensi utama: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic virtue*. Skala ini banyak digunakan dalam penelitian terkait perilaku organisasi dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya dalam berbagai konteks, termasuk dunia pendidikan (Podsakoff, 2000). OCB menjadi aspek penting yang dianalisis dalam penelitian ini karena perilaku ekstra peran yang dilakukan oleh guru dapat meningkatkan efektivitas organisasi sekolah serta menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif (Robbins & Judge, 2013).

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk variabel kecerdasan emosional, nilai korelasi item-total berkisar antara 0,478 hingga 0,812, sedangkan untuk variabel OCB berkisar antara 0,452 hingga 0,789, sehingga seluruh item pada kedua variabel dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kecerdasan emosional, nilai Cronbach's Alpha per dimensinya adalah sebagai berikut: mengenali emosi sendiri sebesar 0,851, kemampuan mengelola emosi sebesar 0,834, optimisme sebesar 0,819, empati sebesar 0,842, dan keterampilan sosial sebesar 0,860. Sementara itu, untuk variabel OCB, nilai Cronbach's Alpha per dimensinya adalah: altruism sebesar 0,827, conscientiousness sebesar 0,809, sportsmanship sebesar 0,795, courtesy sebesar 0,821, dan civic virtue sebesar 0,812. Seluruh nilai reliabilitas tersebut berada di atas standar minimum 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

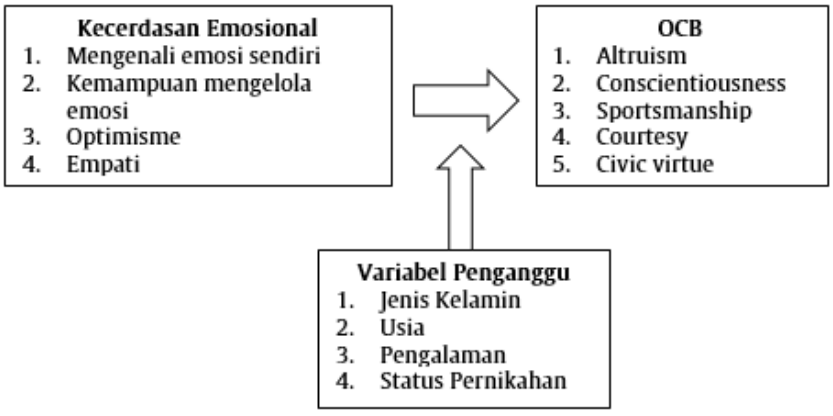
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Distribusi frekuensi dan *mean* digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban dalam kuesioner, sementara teknik korelasi produk moment digunakan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB. Korelasi produk moment dipilih karena mampu mengukur tingkat hubungan linear antara dua variabel numerik dan telah banyak digunakan dalam penelitian sosial dan psikologi pendidikan (Field, 2018). Dengan analisis ini, penelitian dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana kecerdasan emosional guru

berkontribusi terhadap perilaku OCB mereka, yang nantinya dapat menjadi dasar dalam merancang program pengembangan kompetensi guru berbasis kecerdasan emosional.

Penelitian ini juga menguji variabel luar yang dapat mempengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB pada guru, seperti gender, usia, dan pengalaman mengajar. Faktor-faktor ini bisa menjadi variabel perancu yang memengaruhi hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan pengendalian agar hubungan yang ditemukan lebih valid dan akurat. Penelitian ini menggunakan Analisis Kovarians (ANCOVA). Dengan ANCOVA, penelitian dapat menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB sambil mengontrol pengaruh variabel-variabel luar seperti gender, usia, dan pengalaman mengajar. Pendekatan ini diharapkan menjadi lebih robust dan terpercaya, karena mengeliminasi bias dari variabel luar yang bisa mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini akan memperkuat kesimpulan yang diambil dan memberikan kontribusi yang lebih solid terhadap teori dan praktik pendidikan, khususnya dalam konteks guru madrasah di MAN 1 dan 2 Bengkulu Utara.

Penelitian ini mengikuti prinsip etika penelitian yang ketat untuk memastikan perlindungan hak-hak partisipan dan integritas data yang dikumpulkan. Setiap responden diberikan penjelasan yang jelas mengenai tujuan dan prosedur penelitian, serta diminta untuk memberikan persetujuan tertulis (informed consent) sebelum berpartisipasi. Selain itu, penelitian ini menjaga anonimitas responden, yang berarti identitas mereka tidak akan diungkapkan dalam laporan penelitian. Semua data yang diperoleh akan disimpan dengan kerahasiaan tinggi dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian, tanpa disebarluaskan kepada pihak lain. Dengan demikian, penelitian ini menghormati hak privasi dan kebebasan partisipan, serta memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan metodologi yang perlu diperhatikan. Pertama, terdapat potensi bias dalam pengisian kuesioner, di mana responden mungkin memberikan jawaban yang lebih disesuaikan dengan norma sosial atau harapan. Selain itu, keterbatasan jumlah sampel yang hanya mencakup 50 guru dari dua sekolah di Bengkulu Utara dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian, sehingga hasilnya mungkin hanya relevan untuk konteks yang diteliti. Penelitian ini juga memiliki kurangnya pengendalian terhadap variabel eksternal lainnya, seperti budaya sekolah atau kebijakan pendidikan lokal, yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional dan OCB. Keterbatasan-keterbatasan ini perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian dan memberikan dasar bagi penelitian lanjutan yang melibatkan metode yang lebih beragam dan sampel yang lebih representatif.



Gambar 1 Kerangka Konsep

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan, yang mencakup beberapa tahapan penting dari penyebaran kuesioner hingga analisis data. Proses dimulai dengan penyebaran kuesioner kepada 50 guru di MAN 1 dan 2 Bengkulu Utara menggunakan metode *self-administered questionnaire*, di mana

setiap responden mengisi kuesioner secara mandiri tanpa bantuan peneliti. Setelah kuesioner terkumpul, dilakukan rekapitulasi dan tabulasi data untuk melihat distribusi jawaban responden. Selanjutnya, proses verifikasi data dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada data yang hilang, rusak, atau tidak valid. Setelah data dinyatakan valid, dilakukan analisis statistik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahap selanjutnya adalah pengolahan data, di mana digunakan analisis ANOVA untuk menguji perbedaan antar kelompok dan uji korelasi untuk melihat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Semua langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dianalisis secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 1. Karakteristik Demografi dan Uji Beda Antar Kelompok

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)	Kecerdasan Emosional			Perilaku OCB		
			t	sig.	Keterangan	t	sig	Keterangan
Jenis Kelamin								
Laki-laki	21	58	1,914	0,770	Tidak berpengaruh	1,425	0,931	Tidak berpengaruh
Perempuan	29	42						
Usia								
25-40 tahun	35	70	5,112	0,000	Berpengaruh	4,456	0,000	Berpengaruh
> 40 tahun	15	30						
Pengalaman Mengajar			3,171	0,001	Berpengaruh	0,431	1,211	Tidak berpengaruh
1-5 tahun	18	36						
> 5 tahun	32	64						
Status Pernikahan			0,251	1,913	Tidak berpengaruh	1,561	0,807	Tidak berpengaruh
Menikah	39	78						
Belum Menikah	11	22						
Total	50	100						

Analisis berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional maupun perilaku OCB. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang jauh di atas 0,05. Temuan ini mempertegas bahwa dalam konteks ini, kemampuan mengelola emosi dan perilaku ekstra peran di organisasi bukanlah atribut yang dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin. Hasil ini konsisten dengan penelitian Martos et al. (2013) yang menemukan bahwa gender bukanlah faktor prediktor yang kuat dalam kecerdasan emosional di lingkungan profesional. Mereka menyatakan bahwa meskipun beberapa aspek emosional seperti empati bisa sedikit lebih menonjol pada perempuan, secara keseluruhan kemampuan regulasi emosi dan kesadaran diri emosional relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Clarke et al. (2016) juga mendukung temuan ini. Mereka menemukan bahwa meskipun perempuan cenderung menunjukkan skor yang sedikit lebih tinggi dalam aspek empati, perbedaan tersebut tidak berdampak signifikan pada keseluruhan kecerdasan emosional. Lebih lanjut, penelitian oleh Kochetova dan Klimakova (2017) menemukan bahwa meskipun ada kecenderungan stereotip bahwa perempuan lebih emosional, dalam pengujian empiris terhadap kecerdasan emosional secara komprehensif tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Ini menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan emosi yang efektif adalah keterampilan universal yang tidak tergantung pada perbedaan gender.

Selanjutnya, usia terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional dan perilaku OCB. Responden berusia lebih dari 40 tahun cenderung memiliki tingkat kecerdasan emosional dan perilaku OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih muda. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui teori perkembangan emosional yang menyatakan bahwa seiring bertambahnya usia, individu mengalami pertumbuhan dalam hal pengendalian diri, empati, dan keterampilan sosial (Kasemsap, 2017). Temuan ini sejalan dengan penelitian Chen et al. (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional meningkat seiring dengan bertambahnya usia, serta dengan penelitian Ismail et al. (2024) yang menyatakan bahwa usia yang lebih matang berkorelasi dengan tingginya perilaku OCB karena meningkatnya loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Adapun terkait pengalaman mengajar, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kecerdasan emosional namun tidak berpengaruh terhadap perilaku OCB. Individu dengan pengalaman mengajar lebih dari lima tahun menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi, yang mengindikasikan bahwa intensitas interaksi sosial yang terjadi selama masa pengajaran dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Temuan ini mendukung teori Goleman (1998) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berkembang melalui pengalaman interaksi sosial yang berkelanjutan. Namun, pengalaman mengajar tidak secara langsung memengaruhi perilaku OCB, mempertegas bahwa loyalitas terhadap organisasi dan perilaku di luar tugas formal dipengaruhi lebih banyak oleh faktor motivasi intrinsik dan budaya organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Raudha et al. (2024).

Status pernikahan tidak berpengaruh terhadap kecerdasan emosional maupun perilaku OCB. Baik individu yang menikah maupun yang belum menikah menunjukkan tingkat kecerdasan emosional dan OCB yang serupa. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan sosial melalui pernikahan tidak menjadi determinan utama dalam perkembangan kecerdasan emosional maupun perilaku proaktif di tempat kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Heidari dan Kumar (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak dipengaruhi oleh status sosial pernikahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor usia dan pengalaman profesional lebih berpengaruh terhadap kecerdasan emosional dan perilaku OCB dibandingkan faktor demografis lain seperti jenis kelamin dan status pernikahan. Temuan ini memperkuat pentingnya mempertimbangkan aspek pengalaman dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di organisasi.

Tabel 2. Kecerdasan Emosional Guru MAN 1 & MAN 2 Bengkulu Utara

Interval	Penilaian	Aspek	Nilai rata-rata	Penilaian
1,00-1,80	Sangat rendah	Mengenali emosi sendiri	3,14	Sedang
1,81-2,60	Rendah	Kemampuan mengelola emosi	3,38	Sedang
2,61-3,40	Sedang	Optimisme	3,45	Tinggi
3,41-4,20	Tinggi	Empati	4,01	Tinggi
4,21-5,00	Sangat tinggi	Keterampilan sosial	4,25	Sangat tinggi
Skor rata-rata			**3,65**	**Tinggi**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kecerdasan emosional guru di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,65. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, para guru di kedua madrasah tersebut memiliki kapasitas emosional yang baik dalam menjalankan peran profesional mereka. Kecerdasan emosional yang tinggi di kalangan guru sangat penting, mengingat profesi ini menuntut kemampuan untuk mengelola hubungan interpersonal dengan siswa, rekan kerja, maupun orang tua siswa. Jika ditinjau lebih rinci, aspek keterampilan sosial menunjukkan skor tertinggi yaitu 4,25 yang berada pada kategori sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru memiliki kemampuan luar biasa dalam membangun relasi sosial, berkomunikasi secara efektif, serta menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Aspek empati menempati posisi kedua dengan skor 4,01 (kategori tinggi), yang mencerminkan tingginya sensitivitas guru terhadap perasaan dan kebutuhan siswa serta sesama rekan kerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian Goleman (1998) yang menyatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi umumnya menunjukkan keunggulan pada keterampilan sosial dan empati, yang menjadi inti dalam membangun hubungan interpersonal yang efektif. Westover (2024) menekankan bahwa pengelolaan emosi dan kesadaran diri adalah aspek yang lebih sulit dikembangkan karena membutuhkan refleksi diri yang mendalam dan latihan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, keterampilan sosial yang tinggi pada guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan serta motivasi siswa (Raghvendra, 2024). Selain itu, empati yang tinggi memungkinkan guru untuk lebih memahami kebutuhan emosional dan akademik siswa, sehingga dapat memberikan bimbingan dan dukungan yang lebih efektif (Mayer et al., 2016).

Selain itu, penelitian oleh Shah dan Sah (2024) juga menemukan bahwa dalam konteks pendidikan, guru cenderung lebih unggul dalam keterampilan sosial dan empati, karena kedua aspek ini sangat dibutuhkan dalam interaksi sehari-hari di kelas. Namun, sama seperti temuan dalam penelitian ini, aspek mengenali dan mengelola emosi sendiri sering kali menjadi area yang kurang optimal dan membutuhkan intervensi berbasis pelatihan emosional. Penelitian lain oleh Lonto et al. (2024) memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa guru yang memiliki keterampilan sosial tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung, tetapi mereka yang tidak memiliki pengelolaan emosi yang baik cenderung lebih rentan mengalami stres dan burnout. Pada aspek mengenali emosi sendiri dan kemampuan mengelola emosi yang masih dalam kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian guru mungkin mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi emosi mereka sendiri atau mengontrol reaksi emosional dalam situasi tertentu. Hal ini dapat berdampak pada bagaimana mereka menangani tekanan kerja dan interaksi dengan siswa serta kolega. Studi menegaskan bahwa guru dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres (Banga, 2024) dan menyelesaikan konflik interpersonal secara konstruktif sehingga berkontribusi pada kinerja dan kesejahteraan kerja yang lebih baik

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kecerdasan emosional guru MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara secara keseluruhan tinggi, masih diperlukan program pengembangan yang berfokus pada pengenalan dan pengelolaan emosi guna meningkatkan efektivitas kerja mereka. Pelatihan berbasis *self-awareness* dan *emotional regulation* dapat membantu guru dalam memahami serta mengendalikan reaksi emosional mereka di lingkungan kerja (Sun et al., 2024). Dengan demikian, penguatan aspek kecerdasan emosional yang lebih merata dapat semakin meningkatkan kualitas pengajaran dan hubungan kerja di madrasah.

Tabel 3. OCB guru MAN 1 & MAN 2 Bengkulu Utara

Interval	Penilaian	Aspek	Nilai rata-rata	Penilaian
1,00-1,80	Sangat rendah	Altruism	3,21	Sedang
1,81-2,60	Rendah	Conscientiousness	4,17	Tinggi
2,61-3,40	Sedang	Sportsmanship	4,12	Tinggi
3,41-4,20	Tinggi	Courtesy	3,45	Tinggi
4,21-5,00	Sangat tinggi	Civic virtue	3,91	Tinggi
Skor rata-rata			**3,77**	**Tinggi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB guru di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,77. Secara umum, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru telah menunjukkan perilaku ekstra peran yang positif di lingkungan sekolah. OCB yang tinggi sangat penting dalam dunia pendidikan karena mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, kolaboratif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Dilihat dari masing-masing dimensinya, *conscientiousness* memperoleh nilai tertinggi yaitu 4,17 (kategori tinggi). Ini mengindikasikan bahwa para guru memiliki tingkat disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan norma kerja. Temuan ini selaras dengan teori Organ et al. (2006) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat conscientiousness yang tinggi menunjukkan perilaku kerja yang sistematis, patuh terhadap aturan, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Dalam konteks pendidikan, tingkat conscientiousness yang tinggi pada guru sangat penting untuk menjaga kualitas pembelajaran serta keteraturan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Podsakoff et al. (2000) juga menegaskan bahwa conscientiousness berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui perilaku inisiatif dan kepatuhan terhadap peraturan.

Dimensi sportsmanship juga mendapatkan skor yang tinggi, yaitu 4,12 (kategori tinggi). Ini menunjukkan bahwa para guru mampu menjaga sikap positif dalam menghadapi tantangan dan ketidaknyamanan di tempat kerja, tanpa banyak mengeluh atau memperburuk suasana kerja. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa individu yang memiliki sportsmanship tinggi cenderung menoleransi ketidaknyamanan tanpa menimbulkan konflik, yang pada akhirnya mendukung stabilitas organisasi. Dalam lingkungan sekolah, sikap sportivitas ini berperan penting untuk menjaga harmoni antar staf dan mengurangi potensi perpecahan. *Civic virtue* juga

mendapatkan skor tinggi (3,91), menunjukkan bahwa para guru aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sekolah di luar tugas formal mereka, seperti menghadiri rapat, mengikuti program pengembangan, atau terlibat dalam perumusan kebijakan sekolah. Menurut teori Organ et al. (2006), *civic virtue* menunjukkan bentuk loyalitas dan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi, yang dalam konteks ini mencerminkan keterlibatan aktif guru dalam memajukan sekolah. Studi oleh Ravina (2023) juga menemukan bahwa di beberapa institusi pendidikan, guru cenderung lebih fokus pada tanggung jawab individu dibandingkan kontribusi ekstra peran, terutama jika sistem penghargaan dalam organisasi tidak memberikan insentif bagi perilaku altruistik.

Sementara itu, dimensi courtesy juga berada dalam kategori tinggi (3,45), menandakan bahwa guru cukup mampu menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja, mencegah potensi konflik, dan menghormati kebutuhan orang lain. Tingginya courtesy ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis. Namun, altruism menunjukkan skor terendah yaitu 3,21 (kategori sedang). Ini menunjukkan bahwa perilaku membantu secara sukarela di antara sesama guru masih belum terlalu menonjol. Altruism yang rendah bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingginya beban kerja individu, kurangnya budaya kolaboratif, atau minimnya insentif untuk perilaku prososial. Organ et al. (2006) juga menyebutkan bahwa tingkat altruism seringkali dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi menumbuhkan rasa kebersamaan dan penghargaan terhadap kontribusi ekstra. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ravina (2023) yang menunjukkan bahwa di beberapa institusi pendidikan, guru lebih berfokus pada tugas inti mereka dan kurang terlibat dalam perilaku membantu di luar tanggung jawab formal, terutama jika tidak ada penghargaan atau pengakuan khusus untuk tindakan altruistik tersebut.

Secara keseluruhan, meskipun tingkat OCB guru di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara sudah tinggi, hasil ini tetap mengindikasikan adanya peluang pengembangan, khususnya dalam meningkatkan perilaku altruism. Upaya yang dapat dilakukan sekolah antara lain melalui pembentukan tim kerja kolaboratif agar interaksi antar guru meningkat, mendorong budaya saling membantu dengan program kerja bersama atau kegiatan sosial sekolah, memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap perilaku prososial yang ditunjukkan oleh guru. Dengan mendorong aspek altruism, diharapkan iklim kerja menjadi lebih suportif dan harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan serta memperkuat budaya organisasi di lingkungan sekolah..

Tabel 4. Uji Prasyarat Data

Pengujian	Nilai Signifikan	Keterangan
Normalitas	0,125	Data normal
Homogenitas	0,431	Tidak ada gejala homogenitas

Berdasarkan hasil uji prasyarat, diketahui Nilai signifikan uji normalitas adalah 0,125, yang lebih besar dari level signifikansi (biasanya 0,05). Ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tersebut berdistribusi normal. Kemudian nilai signifikan uji homogenitas adalah 0,431, yang juga lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala homogenitas, artinya varians antar kelompok data adalah homogen atau sama.

Tabel 5. Uji Korelasi Kecerdasan Emosional dengan OCB

Pengujian	Nilai r	Signifikan	Keterangan
Kecerdasan emosional - OCB	0,512	0,021	Data normal

Hasil uji korelasi yang menunjukkan nilai r = 0,512 mengindikasikan adanya hubungan moderat antara kecerdasan emosional dengan perilaku OCB pada guru MAN 1 dan 2 Bengkulu Utara. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang guru, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan perilaku OCB yang lebih tinggi di tempat kerja. Hubungan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam mendorong perilaku positif di lingkungan kerja, khususnya dalam konteks pendidikan. Banga (2024) mengungkap bahwa kecerdasan emosional memungkinkan individu untuk mengelola stres, berinteraksi efektif dengan rekan kerja, serta beradaptasi dengan situasi yang kompleks dan penuh tantangan. Kemampuan-kemampuan ini

sangat berkontribusi pada perilaku OCB, seperti meningkatkan sikap kerjasama, rasa tanggung jawab, sportivitas, dan sikap saling membantu antar guru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Situmorang (2024) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dan signifikan dengan perilaku OCB, di mana individu dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung lebih mampu memahami perasaan orang lain, mengatur emosi diri sendiri, dan akhirnya lebih sering melakukan tindakan altruistik, courtesy, dan civic virtue di tempat kerja. Penelitian lain oleh Younas et al. (2023) juga menunjukkan korelasi yang positif antara kecerdasan emosional dengan berbagai dimensi OCB. Younas et al. menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menjaga hubungan sosial yang sehat, mengelola konflik secara konstruktif, dan tetap menunjukkan perilaku kooperatif bahkan dalam situasi stres, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan perilaku ekstra peran dalam organisasi.

Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan teori Mayer et al. (2004) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mendukung perilaku kerja positif melalui mekanisme regulasi emosi, peningkatan empati, dan peningkatan kemampuan dalam mengelola hubungan sosial, yang semuanya merupakan pondasi penting dari perilaku OCB. Temuan ini sangat relevan karena guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi tidak hanya dapat mengelola tekanan dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa, tetapi juga menunjukkan perilaku positif terhadap sesama guru, seperti memberikan bantuan, menghormati aturan sekolah, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi sekolah. Kecerdasan emosional memberikan kemampuan untuk mengelola emosi dalam interaksi sosial. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu menahan emosi negatif dan mengelola hubungan interpersonal yang lebih baik, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku OCB yang mendukung, seperti membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, berbagi pengetahuan, atau menjaga harmoni di lingkungan kerja (Paschal et al., 2024). Selain itu, kecerdasan emosional membantu guru untuk lebih peka terhadap kebutuhan emosional siswa dan rekan sejawat, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Turnipseed, 2018) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dapat memfasilitasi terbentuknya lingkungan yang mendukung pengembangan OCB karena individu tersebut lebih mampu berempati dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.

Hubungan positif yang ditemukan antara kecerdasan emosional dengan perilaku OCB pada guru di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara memberikan bukti empiris bahwa pengembangan kecerdasan emosional memiliki dampak yang penting terhadap peningkatan perilaku positif di lingkungan kerja. Hasil ini mempertegas pentingnya pendidikan karakter dalam pengembangan profesional guru, khususnya dalam penguatan aspek-aspek kecerdasan emosional. Pendidikan karakter, yang berfokus pada pembentukan akhlak mulia dan penguatan nilai-nilai sosial, sejalan dengan misi utama Madrasah Aliyah Negeri (MAN) sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam. Di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara, nilai-nilai Islam seperti ikhlas, amanah, sabar, syukur, musyawarah, dan ta'awun (saling tolong-menolong) menjadi bagian penting dalam membentuk kepribadian dan etika kerja guru. Dalam perspektif Islam, kecerdasan emosional sangat erat kaitannya dengan akhlak karimah (akhlak yang mulia), seperti kemampuan mengelola emosi sejalan dengan ajaran Islam tentang kesabaran (ash-shabr) dalam menghadapi ujian dan tantangan, kemudian empati terhadap orang lain merupakan cerminan dari nilai kasih sayang (rahmah) yang dianjurkan dalam hubungan sosial. Selanjutnya kemampuan bekerja sama dan mendukung rekan kerja sejalan dengan konsep ta'awun 'alal birri wat-taqwa (tolong-menolong dalam kebaikan dan ketakwaan) sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an Surah Al-Ma'idah ayat 2.

Penelitian oleh Eynollahzadeh dan Aghayi (2015) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan berbagai indikator kinerja, seperti produktivitas kerja dan hubungan interpersonal yang harmonis. Dengan kata lain, guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tidak hanya lebih mampu mengelola tugas-tugasnya dengan efektif, tetapi juga berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan kondusif. Demikian juga,

temuan dari Angwaomaodoko (2024) memperkuat bahwa guru dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi lebih aktif dalam berkolaborasi, berkomunikasi efektif, dan memberikan dukungan kepada rekan sejawat, sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks MAN, perilaku ini mencerminkan pengamalan nilai ukhuwah islamiyah (persaudaraan sesama muslim) dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi pendidikan seperti MAN 1 dan 2 Bengkulu Utara dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional dalam program pelatihan dan pengembangan guru mereka. Program semacam ini dapat mencakup pelatihan tentang manajemen stres, komunikasi efektif, serta peningkatan empati dan keterampilan sosial. Dengan cara ini, guru dapat lebih mudah beradaptasi dengan tantangan pekerjaan mereka dan lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB yang mendukung, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas lingkungan sekolah dan hasil pembelajaran siswa. Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Melakukan uji longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari pengembangan kecerdasan emosional terhadap perilaku OCB di kalangan guru dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi.

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa bahwa kecerdasan emosional guru MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara berada pada kategori tinggi, dengan aspek keterampilan sosial dan empati mencatat skor tertinggi. Namun, aspek mengenali dan mengelola emosi sendiri masih tergolong sedang, menandakan adanya ruang untuk pengembangan. Sementara itu, perilaku OCB guru juga tergolong tinggi, di mana dimensi conscientiousness dan sportsmanship mencatatkan skor tertinggi. Dimensi altruism menunjukkan skor terendah, mengindikasikan perlunya peningkatan dalam perilaku membantu rekan kerja secara sukarela. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan moderat yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB. Ini menandakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional guru, semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik. Faktor usia dan pengalaman mengajar berperan penting dalam meningkatkan kecerdasan emosional. Usia juga meningkatkan perilaku OCB, sedangkan pengalaman mengajar tidak. Jenis kelamin dan status pernikahan tidak memberikan dampak signifikan terhadap kecerdasan emosional maupun OCB. Hasil penelitian ini sebagian besar konsisten dengan literatur sebelumnya, namun mempertegas bahwa pengalaman hidup (usia, pengalaman kerja) lebih memengaruhi dinamika perilaku dan kecerdasan emosional dibanding karakteristik demografis yang bersifat statis seperti jenis kelamin atau status pernikahan. Namun demikian terdapat potensi bias dalam penelitian ini, khususnya terkait metode pengumpulan data yang hanya berbasis *self-report*, di mana responden mungkin memberikan jawaban yang lebih disesuaikan dengan norma sosial atau harapan. Selain itu, keterbatasan jumlah sampel yang relatif kecil dan dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian, sehingga hasilnya mungkin hanya relevan untuk konteks yang diteliti. Penelitian ini juga memiliki kurangnya pengendalian terhadap variabel eksternal lainnya, seperti budaya sekolah atau kebijakan pendidikan lokal, yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional dan OCB. Keterbatasan-keterbatasan ini perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian dan memberikan dasar bagi penelitian lanjutan yang melibatkan metode yang lebih beragam dan sampel yang lebih representatif.

Penelitian ini memberikan rekomendasi, seperti integrasi pelatihan kecerdasan emosional dalam program pengembangan profesional guru, meliputi pelatihan manajemen stres, peningkatan empati, keterampilan mengenali dan mengelola emosi diri, serta komunikasi efektif. Kemudian penguatan budaya kerja kolaboratif di sekolah melalui pembentukan tim kerja, pemberian penghargaan terhadap perilaku prososial, dan program mentoring antar guru. Penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan lebih beragam, serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengevaluasi dampak jangka panjang pengembangan kecerdasan emosional terhadap OCB. Selain

itu, mengeksplorasi faktor-faktor tambahan seperti gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, dan budaya organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kecerdasan emosional dan OCB. Dengan penerapan rekomendasi ini, diharapkan kualitas pengelolaan emosi guru dan perilaku OCB dapat semakin ditingkatkan, yang pada akhirnya akan memperkuat lingkungan kerja positif dan meningkatkan hasil belajar siswa di MAN 1 dan MAN 2 Bengkulu Utara.

Referensi

Angwaomaodoko, E. A. (2024). Examining the Place and Role of Emotional Intelligence in Effective School Leadership and Administration. *Path of Science*, *10*(8), 7016 7025. https://doi.org/10.22178/pos.107-16

Awan, I. B., Khan, H., & Parveen, N. (2024). Impact of Emotional Intelligence in Organizational Commitment among Employees of Educational Sector: Moderating Role of Personality Traits and Gender. *Review of Applied Management and Social Sciences*, *7*(4), 235 247. https://doi.org/10.47067/ramss.v7i4.375

Banga, B. (2024). Exploring the Role of Emotional and Spiritual Intelligence in enhancing Teaching Competency: A Study on the Influence of Personal Growth and Interpersonal Skills on Educator effectiveness. *International Journal for Multidimensional Research Perspectives*, *2*(11), 38 51. https://doi.org/10.61877/ijmrp.v2i11.212

Bilal, A. R., Fatima, T., Bin Dost, K., & Imran, M. K. (2021). I am engaged, therefore my students are satisfied! Unleashing the role of teachers interaction and sensitivity based on self-determination perspective. *International Journal of Educational Management*, *35*(1), 341 361. https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2020-0258

Brand, J. C., & Wijono, S. (2023). Kecerdasan Emosi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Kantor Universitas Pattimura Ambon. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, *2*(11), 4195 4206. https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i11.6133

Cahyati, E., Miranda, D., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Menciptakan Pembelajaran yang Berkualitas. *TSAQOFAH*, *4*(3), 1510 1521. https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2891

Chen, Y., Peng, Y., & Fang, P. (2016). Emotional Intelligence Mediates the Relationship between Age and Subjective Well-Being. *The International Journal of Aging and Human Development*, *83*(2), 91 107. https://doi.org/10.1177/0091415016648705

Clarke, M. J., Marks, A. D. G., & Lykins, A. D. (2016). Bridging the gap: the effect of gender normativity on differences in empathy and emotional intelligence. *Journal of Gender Studies*, *25*(5), 522 539. https://doi.org/10.1080/09589236.2015.1049246

Creswell, J. W. (2014). *Research Design, Qualitatives, Quantitative, and Mixed Methods Approcahes*. Sage Publication.

Eynollahzadeh, Z., & Aghayi, A. A. (2015). Examining the relationship among emotional intelligence, organizational communications and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, *5*(5), 493 500. https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.3.004

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Heidari, M., & Kumar, G. V. (2021). Influence of Emotional Intelligence on Marital Satisfaction Among Married Couples. *International Journal of Scientific Research*, *15*(2), 61 65. https://doi.org/10.36106/ijsr/2934906

Ismail, S., Ali, S. S. M., & Nazuri, N. S. (2024). Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour: A Study among Public Sector Employees. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *8*(5), 2495 2505. https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.805180

Kasemsap, K. (2017). *The Fundamentals of Organizational Citizenship Behavior* (pp. 1 23). https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2568-4.ch001

Kochetova, Y. A., & Klimakova, M. V. (2017). Gender Differences in Emotional Intelligence in Adolescence. *Psychological-Educational Studies*, *9*(4), 65 74. https://doi.org/10.17759/psyedu.2017090407

Listio, R. (2022). The Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Employees During the Covid-19 Pandemic. *Proceedings of the 2nd International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, ICLSSEE 2022, 16 April 2022, Semarang, Indonesia*. https://doi.org/10.4108/eai.16-4-2022.2319790

Lonto, A. L., Umbase, R. S., Sanjaya, D. B., & Wua, T. D. (2024). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru Pendidikan Kewarganegaraan. *Academy of Education Journal*, *15*(1), 948 958. https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2343

Martos, M. P. B., Lopez Zafra, E., Pulido Martos, M., & Augusto, J. M. (2013). Are emotional intelligent workers also more empathic? *Scandinavian Journal of Psychology*, *54*(5), 407 414. https://doi.org/10.1111/sjop.12058

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, *8*(4), 290 300. https://doi.org/10.1177/1754073916639667

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, *15*(3), 197 215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02

Olsson, I. (2024). Revealing the Effect of Emotional Intelligence on Organizational Effectiveness: Perspectives from Industrial-Organizational Psychology. *International Journal of Psychological Studies*, *16*(2), 70 85. https://doi.org/10.5539/ijps.v16n2p70

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences.* SAGE Publications.

Paschal, M. J., Awanga, A. E., Tungu, J. B., & Ndomondo, P. (2024). *The Role of Emotional Intelligence in Educational Leadership* (pp. 429 446). https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3443-0.ch016

Podsakoff, P. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, *26*(3), 513 563. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7

Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J. B., & Bachrach, D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, *26*(3), 513 563. https://doi.org/10.1177/014920630002600307

Raghvendra, K. (2024). Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness: Navigating Decision - Making, Team Dynamics, and Organizational Success. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, *13*(9), 1411 1416. https://doi.org/10.21275/SR24921211055

Rahman, F., Arifin, S., Wibowo, Y. P., Riana, & Erlyan, N. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Influence on Employee Performance in Hospital. *South Eastern European Journal of Public Health*, *12*(2), 166 176. https://doi.org/10.70135/seejph.vi.1056

Raudha, N., Noviana, E., & Abdullah, S. (2024). Systematic Literature Review: The Influence Culture Organization and Motivation Work against Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Current Science Research and Review*, *7*(7), 1 10. https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i7-52

Ravina. (2023). Unveiling the Impact and Dynamics of Organizational Citizenship Behavior in Educational Environments: A Comprehensive Narrative Review. *International Journal For Multidisciplinary Research*, *5*(6), 41 47. https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i06.10502

Reis da Silva, T. M. H. (2024). *The Role of Emotional Intelligence in Promoting Mental Peace, Healthy Work Environments, and Emotional Well-Being Among Entrepreneurs* (pp. 401 426). https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3673-1.ch021

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In *Organizational Behavior*. Pearson. https://doi.org/10.4324/9780203763209

Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan Keahlian).*

Shah, B., & Sah, K. (2024). The Impact of Emotional Intelligence in the Workplace on Productivity. *International Journal of Business and Management Invention*, *13*(10), 69 76. https://doi.org/10.35629/8028-13106976

Situmorang, S. A. (2024). Investigating the Influence of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior: An Examination of the Workforce at PT XYZ. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, *6*(3), 189 200. https://doi.org/10.21512/becossjournal.v6i3.11859

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*. Alfabeta.

Suhardi, E., Novita, L., Suharyati, H., Herfina, H., & Bon, A. T. (2024). Do Empowerment and Trust Improve Organizational Citizenship Behavior (OCB)? *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *8*(2), 507 520. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i2.8199

Sun, Y., Zhou, G., & Deng, X. (2024). Emotional Intelligence and Joyful Teaching: Pathways to Enhanced Student Engagement and Achievement. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, *52*(1), 163 168. https://doi.org/10.54254/2753-7048/52/20241533

Turnipseed, D. L. (2018). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *The Journal of Social Psychology*, *158*(3), 322 336. https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1346582

Westover, J. (2024). Leading with Empathy: How Understanding Others Creates Connection and Drives Success. *Human Capital Leadership Review*, *14*(2), 1 10. https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.14.2.12

Wijayanti, T. C., & Chandra, G. A. (2024). Transformasi Perilaku Karyawan untuk Meningkatkan OCB melalui Kompensasi dan Budaya Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia*, *2*(2), 366 379. https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2321

Younas, S., Mirza, F., Hafeez, N., & Ghafoor, M. M. (2023). Emotional Intelligence: A tool to create Organizational Citizenship Behavior and minimize service sabotage behaviours in the service sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, *11*(2), 1 10. https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0558

Yusnita, N., Sunaryo, W., & Herfina, H. (2023). Improving The Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through Developing Job Satisfaction And Interpersonal Communication (Empirical Study At Junior High-Schools In Bogor, Indonesia). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *11*(1), 14 18. https://doi.org/10.33751/jmp.v11i1.7699