

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior.**

**Wildan Pramestia Nur Berlianto\*)**

**Afi Rachmat Slamet\*\*)**

**M. Tody Arsyianto\*\*\*)**

**Email : [wildan190103@gmail.com](mailto:wildan190103@gmail.com)**

**Universitas Islam Malang**

### **Abstract**

*This study purpose to analyze the influence of organizational culture, emotional intelligence, and work environment on organizational citizenship behavior (OCB) among teachers at Madrasah Ibtidaiyah (MI) in Malang City. This research employs an explanatory research method with a quantitative approach. The sample consists of 60 teachers selected using a saturated sampling technique from four MI schools in the Lowokwaru District. The data were analyzed using multiple linear regression to examine the relationship between the independent variables (organizational culture, emotional intelligence, and work environment) and the dependent variable (OCB). The results show that organizational culture, emotional intelligence, and work environment simultaneously have a significant influence on OCB. Partially, each of the three independent variables also has a positive effect on OCB. The Adjusted R<sup>2</sup> value of 57.3% indicates that the model used is able to explain a majority of the variation in OCB. These findings emphasize the importance of improving organizational culture, emotional intelligence, and the work environment in fostering organizational citizenship behavior within the educational context.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Emotional Intelligence, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior*

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam organisasi yang memainkan peran sentral dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan institusi. Dalam era kompetitif dan dinamis saat ini, kualitas dan karakteristik perilaku individu dalam organisasi menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Tidak cukup hanya memiliki karyawan yang kompeten secara teknis, organisasi juga membutuhkan individu yang bersedia memberikan kontribusi di luar tugas formalnya. Kontribusi ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan namun mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

OCB menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM karena mencerminkan sikap positif karyawan terhadap organisasi, seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang harmonis, dan menunjukkan loyalitas terhadap institusi. Perilaku ini sangat relevan dalam konteks pendidikan, terutama pada lembaga seperti Madrasah Ibtidaiyah (MI), di mana guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga membangun lingkungan belajar yang kolaboratif dan kondusif.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di tempat kerja, yang melebihi tugas formal mereka, namun sangat bermanfaat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perilaku ini mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, menghindari konflik, dan membangun suasana kerja yang positif dan harmonis. OCB tidak

didorong oleh sistem penghargaan formal, melainkan muncul dari inisiatif pribadi karyawan yang ingin berkontribusi lebih terhadap organisasinya. Oleh karena itu, OCB dianggap sebagai faktor penting dalam memperkuat kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Konsep OCB pertama kali diperkenalkan pada era 1980-an oleh D.W. Organ dan para akademisi lainnya. Sejak saat itu, banyak penelitian yang berupaya mengeksplorasi variabel-variabel yang memengaruhi perilaku ini. Fokus utama dari penelitian-penelitian tersebut adalah mengkaji sejauh mana faktor-faktor tertentu seperti budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi OCB. Ketiga variabel ini dinilai berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku positif karyawan di lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan sikap yang dibentuk dan dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan berinteraksi. Budaya ini tidak hanya membentuk identitas organisasi, tetapi juga memengaruhi perilaku individu di dalamnya, termasuk dalam menumbuhkan perilaku di luar tugas formal atau yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Sugiyono (2019, hal. 23), budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku positif dan konstruktif dari para anggotanya.

Beberapa studi menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung mampu membentuk norma-norma positif yang mendorong perilaku OCB. Penelitian oleh Lestari dan Sujono (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, karena nilai dan norma yang tertanam dalam organisasi membentuk perilaku karyawan yang proaktif dan kolaboratif. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Oemar (2013), yang menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan.

Di sisi lain, kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu individu memahami dan mengelola emosi mereka secara efektif, yang pada gilirannya mendorong interaksi sosial yang sehat dan perilaku prososial di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Barza dan Arianti (2019), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, karena individu yang mampu mengendalikan emosinya lebih mudah membangun hubungan interpersonal yang baik dan termotivasi untuk berkontribusi secara sukarela.

Lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan rasa nyaman dan motivasi karyawan untuk bertindak lebih dari sekadar tugas utama mereka. Suhardi (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong OCB dengan menciptakan rasa aman, keterbukaan, dan kolaborasi antar karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Priyandini, Nurweni, dan Hartati (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat munculnya perilaku ekstra peran, meskipun faktor motivasi tetap memiliki pengaruh dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Sujono (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Hasil tersebut diperkuat oleh temuan Oemar (2013), yang membuktikan bahwa nilai-nilai budaya yang internal dan konsisten dalam suatu organisasi mendorong keterlibatan karyawan secara sukarela dalam aktivitas organisasi. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat atau tidak jelas dapat menyebabkan berkurangnya loyalitas dan partisipasi aktif karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap OCB pada guru MI di Kota Malang, khususnya di wilayah Kecamatan Lowokwaru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur akademik dan menjadi dasar bagi kebijakan praktis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap OCB, organisasi pendidikan dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.

## Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

### Grand Theory

Penelitian ini berlandaskan pada tiga *grand theory* utama yang menjadi fondasi dalam memahami variabel-variabel yang diteliti, yakni teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), teori nilai budaya (*Cultural Values Theory*), dan teori sistem sosial (*Social System Theory*). *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Emerson (1976) menjelaskan bahwa hubungan sosial dalam organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Dalam konteks perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*), teori ini menegaskan bahwa karyawan akan menunjukkan perilaku ekstra-peran sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan positif yang mereka terima dari organisasi. *Cultural Values Theory* dari Geert Hofstede (1980) digunakan sebagai dasar untuk memahami bagaimana nilai-nilai budaya yang dianut dalam suatu organisasi membentuk perilaku individu. Teori ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk menampilkan sikap dan perilaku yang sejalan dengan tujuan organisasi, termasuk perilaku OCB. *Social System Theory* oleh Talcott Parsons (1951) menjadi dasar dalam memahami lingkungan kerja. Teori ini memandang organisasi sebagai sistem sosial yang terdiri dari individu-individu yang saling berinteraksi dalam struktur nilai, norma, dan tujuan bersama. Lingkungan kerja yang stabil, terstruktur, dan mendukung dianggap mampu meningkatkan perilaku positif seperti OCB di tempat kerja. Ketiga teori tersebut secara integratif membentuk kerangka konseptual dalam penelitian ini, yang memposisikan budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja sebagai determinan penting dari munculnya *Organizational Citizenship Behavior*.

### Organizational Citizenship Behavior

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar peran formal atau deskripsi pekerjaan mereka, namun memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Organ (dalam Albloush et al., 2020), OCB tidak secara langsung dihargai oleh sistem penghargaan formal organisasi, tetapi tetap berperan penting dalam menunjang fungsi dan stabilitas organisasi. OCB mencerminkan inisiatif pribadi karyawan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan adaptif terhadap perubahan. Adapun indikator dari ocb sebagai berikut :

Menurut Podsakoff (dalam Prakoso, 2022), indikator OCB mencakup tujuh dimensi utama, yaitu:

1. *Helping Behavior*, Kesiediaan individu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.
2. *Organizational Compliance*, Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi tanpa perlu pengawasan ketat.
3. *Civic Virtue*, Partisipasi aktif dalam kehidupan organisasi dan rasa tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi.
4. *Individual Initiative*, Tindakan proaktif untuk meningkatkan kinerja kerja tanpa diminta oleh atasan.
5. *Sportsmanship*, Sikap tidak mudah mengeluh dan tetap bersikap positif dalam menghadapi situasi sulit.
6. *Organizational Loyalty*, Komitmen dan loyalitas terhadap organisasi meskipun dalam kondisi tidak ideal.
7. *Self-Development*, Upaya individu untuk mengembangkan diri secara sukarela demi mendukung peran dan kontribusinya dalam organisasi.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta mengambil keputusan di lingkungan kerja. Budaya ini menciptakan identitas dan karakter kolektif yang

membedakan satu organisasi dari yang lain. Menurut Hari (2019), budaya organisasi memengaruhi cara individu bertindak dan berinteraksi dalam menjalankan perannya, serta berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kohesif dan produktif.

Menurut Muhdar (2020:307), budaya organisasi dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu:

1. Integritas, keselarasan antara nilai-nilai, ucapan, dan tindakan yang mencerminkan kejujuran dan etika kerja.
2. Konsistensi, kemampuan untuk bertindak dan mengambil keputusan secara stabil dan terarah dalam berbagai situasi.
3. Profesionalisme, kualitas perilaku dan kompetensi dalam menjalankan tugas dengan standar tinggi dan tanggung jawab.
4. Tanggung Jawab, komitmen untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi konsekuensi dari tindakan yang diambil.
5. Komunikasi, kemampuan menyampaikan informasi dan ide secara efektif dalam rangka mendukung hubungan kerja yang sehat dan kolaboratif.

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Menurut Mayer dan Salovey (1997), kecerdasan emosional terdiri dari serangkaian keterampilan yang mencakup kesadaran emosional, kemampuan mengatur emosi, serta menggunakan emosi untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan ini tidak hanya penting dalam hubungan sosial, tetapi juga sangat relevan dalam dunia kerja, karena berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan, menjalin hubungan yang sehat, dan berkontribusi secara positif dalam tim kerja. Mengacu pada model yang dikemukakan oleh Daniel Goleman (dalam Rizaldi, 2021), kecerdasan emosional memiliki lima indikator utama, yaitu:

1. Kesadaran Diri  
Kemampuan untuk mengenali emosi pribadi, memahami pengaruhnya terhadap pikiran dan perilaku, serta mengetahui kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
2. Pengaturan Diri  
Kemampuan untuk mengendalikan emosi negatif, beradaptasi dengan perubahan, dan tetap tenang serta rasional dalam menghadapi tekanan.
3. Motivasi Diri  
Dorongan internal untuk mencapai tujuan, mempertahankan komitmen, serta tetap optimis meskipun menghadapi hambatan.
4. Empati atau Kesadaran Sosial  
Kemampuan untuk memahami perasaan dan perspektif orang lain serta menanggapi dengan kepedulian.
5. Keterampilan Sosial  
Kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang efektif melalui komunikasi, kerja sama, dan pengaruh sosial yang positif.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang mengelilingi karyawan saat mereka menjalankan tugas, mulai dari tata ruang, suhu, dan fasilitas, hingga hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari pimpinan. Menurut Prasetyo (2021), lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga berperan penting dalam menjaga motivasi dan stabilitas emosional pegawai.

Berdasarkan pendapat Budiasa (2021), lingkungan kerja dapat diukur melalui tiga indikator utama berikut:

1. Suasana Kerja  
Merujuk pada kondisi umum di tempat kerja, baik dari sisi fisik maupun psikologis, yang dapat menciptakan rasa nyaman, tenang, dan mendukung penyelesaian tugas dengan baik.
2. Hubungan dengan Rekan Kerja  
Mewakili kualitas interaksi antar pegawai, termasuk sejauh mana mereka saling menghormati, bekerja sama, dan menjaga komunikasi yang sehat dalam tim.
3. Ketersediaan Fasilitas atau Perlengkapan Kerja  
Menunjukkan sejauh mana organisasi menyediakan alat, sarana, dan fasilitas yang memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari.

### **Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Budaya organisasi merupakan fondasi nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang bersama oleh anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak serta berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang sehat dan mendukung terbukti memiliki korelasi positif terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam konteks ini, OCB mencerminkan tindakan sukarela karyawan yang melampaui kewajiban formalnya demi kemajuan organisasi, seperti membantu rekan kerja, menjaga etika, dan menunjukkan loyalitas tinggi.

Penerapan nilai-nilai budaya seperti integritas, konsistensi dalam tindakan, profesionalisme, tanggung jawab, serta komunikasi terbuka dan efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku ekstra-peran. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membentuk perilaku positif yang berkelanjutan di antara karyawan melalui manifestasi OCB.

### **Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi (OCB) karena memungkinkan individu untuk secara efektif mengelola emosi mereka dan memahami perasaan orang lain di lingkungan kerja. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan empati, mampu berkomunikasi secara efektif, serta menjalin hubungan interpersonal yang harmonis. Hal ini berdampak pada munculnya perilaku positif seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, dan menjaga lingkungan kerja tetap kondusif, yang merupakan bagian dari OCB.

Indikator seperti kesadaran diri, pengendalian emosi, motivasi internal, kepedulian sosial, dan keterampilan interpersonal, menjadi penentu utama dalam mendorong karyawan untuk secara sukarela melakukan tindakan ekstra di luar tugas formal mereka. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi sebagai kompetensi pribadi, tetapi juga sebagai fondasi penting yang memperkuat kontribusi positif individu terhadap organisasi melalui perilaku OCB.

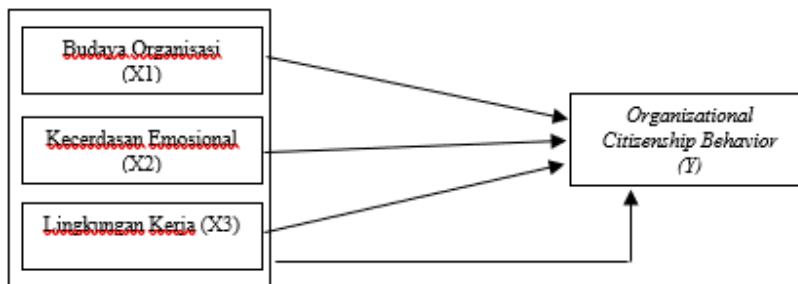
### **Hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi (OCB). Ketika kondisi kerja mendukung baik dari sisi fisik, sosial, maupun psikologis, maka karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk melakukan tindakan-tindakan sukarela yang mendukung kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja yang ditandai dengan suasana yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai, menciptakan ruang bagi individu untuk berkontribusi secara aktif dan positif di luar tanggung jawab formal mereka.

Indikator-indikator seperti suasana kerja, interaksi antar rekan, dan kelengkapan fasilitas menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat menentukan tingkat keterlibatan karyawan



dalam aktivitas OCB. Dengan adanya lingkungan yang kondusif, karyawan tidak hanya menyelesaikan tugasnya, tetapi juga secara sukarela membantu rekan kerja, menjaga norma organisasi, dan menunjukkan loyalitas tinggi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat menjadi salah satu strategi penting dalam mendorong munculnya perilaku OCB di tempat kerja.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

H1 : Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H3 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Lokasi penelitian ditetapkan di wilayah Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, dengan objek penelitian mencakup seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) di empat sekolah, yakni MI Hidayatul Mubtadiin, MI Al Fattah, MI Sunan Giri, dan MI Baipas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 60 guru dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda guna menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara individu maupun bersama-sama.

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

| No | Variabel                                   | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di tempat kerja, yang tidak secara langsung maupun formal diakui oleh sistem penghargaan organisasi, namun memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Organ (dalam Albloush et al., 2020), OCB mencakup tindakan yang melampaui tuntutan peran formal dan partisipasi yang tidak diwajibkan dalam perjanjian kerja. | Menurut Podsakoff (dalam Prakoso, 2022), indikator OCB mencakup tujuh dimensi utama, yaitu:<br>1. Helping Behavior,<br>2. Organizational Compliance,<br>3. Civic Virtue.<br>4. Individual Initiative.<br>5. Sportsmanship.<br>6. Organizational Loyalty.<br>7. self development |
| 2  | Budaya Organisasi                          | Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, norma, dan kebiasaan yang telah diterapkan dan disepakati oleh anggota organisasi dalam jangka waktu tertentu, yang berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak, berinteraksi, serta menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan di lingkungan kerja.                                                                                                                                          | Menurut Muhdar (2020:307), budaya organisasi dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu:<br>1. Integritas.<br>2. Konsistensi.<br>3. Profesionalisme.<br>4. Tanggung Jawab.<br>5. Komunikasi.                                                                              |
| 3  | Kecerdasan Emosional                       | Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri serta merespons emosi orang lain secara tepat. Kemampuan ini mencakup aspek psikologis dan biologis yang kompleks, seperti perasaan, dorongan, serta reaksi terhadap situasi tertentu.                                                                                                                                                                  | Mengacu pada model yang dikemukakan oleh Daniel Goleman (dalam Rizaldi, 2021), kecerdasan emosional memiliki lima indikator utama, yaitu:<br>1. Kesadaran Diri.<br>2. Pengaturan Diri..<br>3. Motivasi Diri.                                                                    |

| No | Variabel         | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Indikator                                                                                                                                                                                                           |
|----|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 4. Empati atau Kesadaran.<br>5. Keterampilan.                                                                                                                                                                       |
| 4  | Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di tempat kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, yang memengaruhi kenyamanan, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Aspek ini mencakup fasilitas kerja, metode pelaksanaan tugas, hubungan antar individu, serta budaya yang berkembang di lingkungan organisasi. | Berdasarkan pendapat Budiasa (2021), lingkungan kerja dapat diukur melalui tiga indikator utama berikut:<br>1. Suasana Kerja<br>2. Hubungan dengan Rekan Kerja<br>3. Ketersediaan Fasilitas atau Perlengkapan Kerja |

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

**Tabel 2. Data Statistik Responden**

| NO           | Jenis Kelamin          | Jumlah | Presentase |
|--------------|------------------------|--------|------------|
| 1            | Laki-laki              | 12     | 20%        |
| 2            | Perempuan              | 48     | 80%        |
| <b>TOTAL</b> |                        | 60     | 100%       |
| No           | Asal instansi          | Jumlah | presentase |
| 1            | MI Hidayatul Mubtadiin | 16     | 26,7%      |
| 2            | MI Al Fattah           | 19     | 31,7%      |
| 3            | MI Baipas              | 14     | 23,3%      |
| 4            | MI Sunan Giri          | 11     | 18,3%      |
| <b>Total</b> |                        | 60     | 100%       |
| No           | Usia                   | Jumlah | Presentase |
| 1            | 20 – 29 tahun          | 15     | 25%        |
| 2            | 30 – 39 tahun          | 17     | 28,4%      |
| 3            | 40 – 49 tahun          | 16     | 26,6%      |
| 4            | 50 – 59 tahun          | 12     | 20%        |
| <b>Total</b> |                        | 60     | 100%       |
| No           | Pendidikan             | Jumlah | Presentase |
| 1            | SMA sederajat          | 7      | 11,6%      |
| 2            | Sarjana (S1)           | 42     | 70%        |
| 3            | Magister (S2)          | 11     | 18,4%      |
| <b>Total</b> |                        | 60     | 100%       |

**Sumber :** Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden diambil dari jenis kelamin dengan jumlah responden perempuan yang paling besar dengan jumlah 48 (80%), karakteristik selanjutnya yaitu asal instansi dengan MI Al Fattah berjumlah 19 guru (31,7%), karakteristik responden dengan usia paling banyak yakni 30 – 39 guru (28,4%), dan yang terakhir dari tingkat Pendidikan paling dominan Sarjana (S1) 42 (70%).

**Tabel 3. Hasil Penilaian Responden dan Uji Asumsi Klasik**

| Variabel                                | Instrumen        | Rata-rata penilaian responden | Rhitung | Cronbach's Alpha | Collinearity statistics                | heteroskedastisitas       |
|-----------------------------------------|------------------|-------------------------------|---------|------------------|----------------------------------------|---------------------------|
| Organizational citizenship Behavior (Y) | Y1.1             | 4.37                          | 0.565   | 0.844            |                                        | t : 2,027<br>sig : 0,047  |
|                                         | Y1.2             | 4.8                           | 0.765   |                  |                                        |                           |
|                                         | Y1.3             | 4.4                           | 0.827   |                  |                                        |                           |
|                                         | Y1.4             | 4.27                          | 0.668   |                  |                                        |                           |
|                                         | Y1.5             | 4.42                          | 0.734   |                  |                                        |                           |
|                                         | Y1.6             | 4.45                          | 0.760   |                  |                                        |                           |
|                                         | Y1.7             | 4.53                          | 0.770   |                  |                                        |                           |
| Budaya Organisasi (X1)                  | <b>Rata-rata</b> | <b>4.46</b>                   |         | 0.773            | Tolerance :<br>0,475<br>VIF :<br>2,104 | t : 1,037<br>sig : 0,304  |
|                                         | X1.1             | 4.57                          | 0.788   |                  |                                        |                           |
|                                         | X1.2             | 4.23                          | 0.652   |                  |                                        |                           |
|                                         | X1.3             | 4.52                          | 0.831   |                  |                                        |                           |
|                                         | X1.4             | 4.3                           | 0.682   |                  |                                        |                           |
| Kecerdasan Emosional (X2)               | <b>Rata-rata</b> | <b>4.36</b>                   |         | 0.696            | Tolerance :<br>0,507<br>VIF :<br>1,971 | t : -1,871<br>sig : 0,067 |
|                                         | X2.1             | 4.4                           | 0.724   |                  |                                        |                           |
|                                         | X2.2             | 4.12                          | 0.657   |                  |                                        |                           |
|                                         | X2.3             | 3.36                          | 0.686   |                  |                                        |                           |
|                                         | X2.4             | 3.97                          | 0.778   |                  |                                        |                           |
| Lingkungan Kerja (X3)                   | <b>Rata-rata</b> | <b>4.07</b>                   |         | 0.693            | Tolerance :<br>0,757<br>VIF :<br>1,321 | t : -0,524<br>sig : 0,602 |
|                                         | X3.1             | 3.98                          | 0.838   |                  |                                        |                           |
|                                         | X3.2             | 4.3                           | 0.822   |                  |                                        |                           |
|                                         | X3.3             | 3.98                          | 0.714   |                  |                                        |                           |
|                                         | <b>Rata-rata</b> | <b>4.08</b>                   |         |                  |                                        |                           |

**Sumber :** Data Primer diolah, 2025

Tabel 3 memaparkan data nilai jawaban responden dan rangkuman temuan pengujian asumsi klasik yang dilakukan atas analisis studi yang mengaplikasikan SPSS 19. Temuan pengujian validitas menunjukkan keseluruhan item informasi punya temuan  $r_{hitung}$  melebihi  $r_{tabel}$  0,254, mendapati makna yakni item informasi yang digunakan dalam kuesioner studi ini dapat dikatakan valid. Dari segi pengujian reliabilitas, perhitungan *Cronbach Alpha* pada tiap item mendapati perhitungan melebihi 0.6 yang bermakna item pernyataan dari tiap item diinformasikan reliabel sehingga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Berdasarkan data Collinearity Statistics tersebut, dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yakni Budaya Organisasi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) tidak memiliki gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil data pada kolom heteroskedastisitas di Tabel 3, diperoleh nilai sig. X1 (0,304), X2 (0.067), dan X3 (0.602) dan nilai sig. dari variabel-variabel tersebut lebih tinggi dari 0.05. Maka dapat dianggap bahwa semua variabel bebas juga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

| Descriptive Statistics |    |         |               |                 |     |
|------------------------|----|---------|---------------|-----------------|-----|
|                        | N  | Mean    | Std Deviation | Nilai Koefisien | %   |
| Y                      | 60 | 30,8167 | 3,11634       | 0,101122        | 10% |
| X1                     | 60 | 21,8000 | 2,23076       | 0,102328        | 10% |
| X2                     | 60 | 20,3833 | 2,37994       | 0,116759        | 12% |
| X3                     | 60 | 12,2667 | 1,84911       | 0,150742        | 15% |
| Valid N (listwise)     | 60 |         |               |                 |     |

**Sumber :** Data Primer diolah, 2025

Dari hasil Koefisien varian, diperoleh nilai koefisien dibawah 30% sehingga data dalam studi ini *Organizational Citizenship Behavior* (Y), Budaya Organisasi (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki distribusi normal.

**Tabel 4. Temuan Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |       |
| 1                         | (Constant)                  | 6,168      | 2,732                     |       | 2,258 | 0,028 |
|                           | X1                          | 0,645      | 0,172                     | 0,462 | 3,743 | 0,000 |
|                           | X2                          | 0,332      | 0,156                     | 0,254 | 2,124 | 0,038 |
|                           | X3                          | 0,312      | 0,165                     | 0,185 | 1,891 | 0,064 |

a. Dependent Variable: totalY

**Sumber :** Data Primer diolah, 2025

Persamaan linear berganda untuk studi ini dapat ditemukan berdasarkan nilai yang terdapat dalam Tabel 4, yakni:

$$Y = 6,168 + 0.645X1 + 0.332X2 + 0.312X3 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda tersebut, mendapati diinterpretasikan berupa:

- Konstanta (a) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi (X1), kecerdasan emosional (X2) dan lingkungan kerja (X3) tidak di masukkan dalam model persamaan regresi maka koefisien bernilai positif..
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) bernilai positif, berarti apabila budaya organisasi (X1) meningkat, maka mempengaruhi naiknya *organizational citizenship behavior* (Y).
- Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X2) bernilai positif, berarti apabila kecerdasan emosional (X2) meningkat, maka mempengaruhi naiknya *organizational citizenship behavior* (Y).
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) bernilai positif, berarti apabila lingkungan kerja (X3) meningkat, maka mempengaruhi naiknya *organizational citizenship behavior* (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi**

| Variabel                                   | Uji F                             | Uji t                           | Koefisien Determinasi                         |
|--------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------|
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | F hitung : 27,428<br>Sig : < ,001 |                                 | <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> : 0,573 (57,3%) |
| Budaya Organisasi                          |                                   | t hitung : 3,743<br>sig : 0,000 |                                               |
| Kecerdasan Emosional                       |                                   | t hitung : 2,124<br>sig : 0,038 |                                               |
| Lingkungan Kerja                           |                                   | t hitung : 1,891<br>sig : 0,064 |                                               |

**Sumber :** Data Primer diolah, 2025



Berdasarkan data diatas menyajikan bahwa nilai F hitung sebesar 27,428 lebih besar dari F tabel 2,766, dan memperoleh nilai signifikansi 0,001, yang artinya nilai tersebut dibawah nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), kecerdasan emosional (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Artinya Hipotesis 1 (H1) diterima. Penjelasan Hasil Uji t pada H2, H3 dan H4 berdasarkan Tabel 4, dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil tabel 5 pada variabel budaya organisasi (X1) nilai  $\alpha$  0,000 < 0,05 dan t hitung 3,743 > t tabel 1,670. Item budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Artinya Hipotesis 2 (H2) diterima.
- 2) Berdasarkan hasil tabel 5 pada variabel kecerdasan emosional (X2) nilai  $\alpha$  0,038 < 0,05 dan t hitung 2,124 > t tabel 1,670. Item kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Artinya Hipotesis 3 (H3) diterima.
- 3) Berdasarkan hasil tabel 5 pada variabel lingkungan kerja (X3) nilai  $\alpha$  0,064 > 0,05 dan t hitung 1,891 > t tabel 1,670. Item lingkungan kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Artinya Hipotesis 4 (H4) tidak diterima.

Berdasarkan tabel diatas *Adjusted R<sup>2</sup>* bernilai 0,573 atau 57,3% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan dari item budaya organisasi (x1), kecerdasan emosional (x2), dan lingkungan kerja (x3) terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 57,3% sedangkan 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi kepemimpinan tranformasional dan stress kerja yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

### Implikasi Hasil Penelitian

#### Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel independen Budaya Organisasi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) digunakan dalam studi ini. Yang diuji terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Didasarkan uji statistik, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara keseluruhan, model studi ini dapat dianggap cukup representatif karena masih mampu menggambarkan pengaruh faktor-faktor utama yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Namun, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif, perlu mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat memperbaiki model penelitian menjadi lebih baik.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya Organisasi (X1) mempunyai dampak positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dikarenakan elemen-elemen fisik yang disusun secara optimal mampu meningkatkan persepsi dan pengalaman positif terhadap suatu tanggung jawab. Integritas, konsistensi, profesional, tanggung jawab, dan komunikasi mendukung terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian Lestari, Sujono (2021), Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data kuesioner, indikator integritas memiliki rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa responden sangat memperhatikan keadaan yang menunjukkan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran pada suatu pekerjaan. Sebaliknya indikator komunikasi memiliki rata-rata lebih rendah dibandingkan indikator lainnya yakni yang menunjukkan bahwa beberapa responden merasa komunikasi perlu dioptimalkan. Beberapa faktor yang menyebabkan skor rendah antara lain yaitu pesan yang sulit dimengerti, persepsi negatif atau prasangka, kurang percaya diri dan perbedaan budaya atau dialek.

### **engaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Kecerdasan Emosional (X2) mempunyai dampak positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dikarenakan elemen-elemen fisik yang disusun secara optimal mampu meningkatkan persepsi pengalaman positif pada guru. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, kesadaran sosial/empati, dan keterampilan sosial menciptakan kecerdasan emosional di lingkup guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Barza, Arianti (2019), Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kecerdasan Emosional yang baik dapat meningkatkan kemampuan memahami diri sendiri dan orang lain, mengelola emosi dengan baik dan membangun hubungan yang kuat.

Dari hasil analisis deskriptif pada kuesioner variabel Kecerdasan Emosional bahwa indikator kesadaran diri memiliki rata-rata tertinggi yang menunjukkan bahwa responden sangat memperhatikan kesadaran diri guru pada masing-masing instansi. Kemampuan mengenali dan memahami diri sendiri secara menyeluruh termasuk sifat, watak, perasaan dan emosi dapat meningkatkan rasa kesadaran diri. Sebaliknya, indikator motivasi diri memiliki nilai rata-rata terendah dari indikator lainnya yang menunjukkan bahwa beberapa responden merasa motivasi diri perlu dioptimalkan. Beberapa faktor yang mungkin kurang mempengaruhi motivasi diri yakni kurangnya minat, rasa percaya diri, dan tekanan mental serta kurangnya dukungan sosial.

Dengan mempertimbangkan hal ini, instansi dapat mempertahankan kesadaran diri dengan selalu memiliki kemampuan mengenali dan memahami diri sendiri. Sementara itu, untuk meningkatkan motivasi diri instansi perlu meningkatkan minat, rasa percaya diri serta memberi dukungan sosial terhadap guru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Lingkungan Kerja (X3) berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Temuan ini mendiksikan bahwa meskipun lingkungan yang baik hal tersebut belum tentu memberikan sesuatu kenyamanan bagi guru pada masing-masing instansi. Priyandini, Nurweni, Hartati (2020) tidak sejalan dengan studi ini, yang menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki rata-rata tertinggi mendapati bahwa responden sangat memperhatikan hubungan dengan rekan kerja. Komunikasi yang jelas dan positif, kerja sama dan dukungan, kepercayaan dan integritas yang baik dapat menghasilkan hubungan antar rekan kerja guru yang baik. Meskipun hubungan dengan rekan kerja memiliki rata-rata yang tinggi namun hal ini tidak cukup untuk mendorong menjadikan lingkungan kerja yang baik perlu adanya pengawasan serta komunikasi yang efektif, budaya kerja positif dan fasilitas yang mendukung agar menciptakan lingkungan kerja yang baik.

### **Simpulan, Keterbatasan Dan Saran**

#### **Simpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru-guru MI di Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Secara parsial, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki guru, serta semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula perilaku OCB yang ditunjukkan oleh guru. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 57,3% menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam perilaku OCB, sedangkan 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yakni

kepuasan kerja, komitmen organisasi kepemimpinan transformasional dan stres kerja yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

### Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu ruang lingkup yang terbatas pada guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, dengan jumlah sampel 60 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian hanya mencakup tiga variabel independen budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja sementara 43,7% variasi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, disarankan selanjutnya untuk memperluas cakupan wilayah dan menambah variabel lain yang relevan agar analisis lebih komprehensif. Bagi pihak instansi pendidikan, khususnya MI di Kecamatan Lowokwaru, disarankan untuk terus meningkatkan budaya organisasi dan kecerdasan emosional guru karena terbukti berpengaruh positif terhadap OCB, serta tetap memperhatikan aspek lingkungan kerja meskipun tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Bagi para guru, penting untuk meningkatkan kesadaran terhadap peran ketiga faktor tersebut dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

### Referensi

- Abdi, M. N., & Chalimah. (2020). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 273–284.
- Adolph, R. (2016). 済無No Title No Title No Title. 2019, 1–23.
- Alexander. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple Divisi Drum Plant Lampung Tengah*. 15–40.
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- arief. (2016). BAB II (3).pdf. In Arief.
- BAB III Kerangka Konsep.pdf. (2022).
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Barza, P., & Arianti, J. (2019). The Effect of Emotional Intelligence, Discipline, Safety and Occupational Health Onorganizational Citizenship Behavior (Ocb) At the Bus Driver Trans Metro Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 496(4), 496–508. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Chen, X. X. X. X., Tsai, M. Y., Wolynes, P. G., da Rosa, G., Grille, L., Calzada, V., Ahmad, K., Arcon, J. P., Battistini, F., Bayarri, G., Bishop, T., Carloni, P., Cheatham, T. E., Collepardo-Guevara, R., Czub, J., Espinosa, J. R., Galindo-Murillo, R., Harris, S. A., Hospital, A., ... Crothers, D. M. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する 共分散構造分析Title. *Nucleic Acids Research*, 6(1), 1–7. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gde.2016.09.008%0Ahttp://dx.doi.org/10.1007/s00412-015-0543-8%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature08473%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jmb.2009.01.007%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jmb.2012.10.008%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s4159>
- Dan, K., Terhadap, K., & Karyawan, K. (2019). *Pt Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational*. 4(2).
- Diah, N. N. (2023). *Pengaruh Cyberloafing, Self..., Nadila Nuraning Diah, FEB UMP, 2023*. 11–31.
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Fachri, H., & 01, Z. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Etos Kerja

- Pekerja Harian Lepas Penebasan Pada Bidang Pertamanan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 10(3), 481. <https://doi.org/10.29406/jmm.v10i3.45>
- Fallis, A. . (2013). Kajian Pustaka Emosi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Harahap, H., & Tanjung, R. S. (2025). *Kecerdasan emosional dalam komunikasi interpersonal*. 1, 208–219.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, K. (2021). . *Sedangkan menurut*. 7–23.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2009). 2Mm01741. *Kinerja Pegawai*, 26–50.
- Ii, B. A. B., Teori, A. D., & Moderasi, K. (2022). Kajian Teori ش. نلا ی. *Al-Bahra Bin Ladjamudin* (2005:39), 12(1), 13–36. [http://digilib.uinsby.ac.id/1534/5/Bab 2.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/1534/5/Bab%202.pdf)
- Indrajaya, K., & Pidie, K. (2021). <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.194> JIMEBIS – Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business Available o nline at <https://jim.ar-raniry.ac.id/index.php/JIMEBIS>. 2, 25–34.
- JASMINE, K. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 1–20.
- Jeklin, A. (2016). “*Teknik Analisis Data ,” pp.1-23*, 2016. July, 1–23.
- Kailola, S. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizeship Behavior (OCB) (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 49–58.
- Lestari, M. R., & Kurniawan Sujono, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544>
- LI, T. (2015). Organizational Culture & Employee Behavior: Case study. *Lahden Ammattikorkeakoulu Lahti University of Applied Science*, 1–53.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Nasihin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April).
- Nasruddin, I. (2018). Emosi dan Aspeknya. *Journal Pendidikan*, 1–16. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=33d5b0f80a81e151JmltdHM9MTY5MTc5ODQwMCZpZ3VpZD0xMTNkNjVlOC04ZThkLTlyxYzktMWY4OS02YTEzOGYwNjYwZjAmaW5zaWQ9NTE3OQ&ptn=3&hsh=3&fclid=113d65e8-8e8d-61c9-1f89-6a138f0660f0&psq=Emosi+dan+Aspeknya+Oleh+%3A+Imam+Nasruddin&u=a1aHR0cHM>
- Nurcholila, N., Astuti, P., Nurbambang, R., Daniel, D., & Mu'allifah, L. I. (2022). Analisis Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Employee Performance Pada Puskesmas Ngadiluwih Kabupaten Kediri. *RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 3(2), 75–96. <https://doi.org/10.30737/risk.v3i2.4190>
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65–76.
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2).



- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2018). *BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 2.1 Kajian Pustaka 2.1.1 Kecerdasan Emosional 2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional*. 18–62.
- Putri, C. K. (2014). Pengertian Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani*, 53(9), 1689–1699.
- Ramadani, R., Alam, R., Syafii A. Basalamah, M., Kamidin, M., & Husain, A. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan). *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 37–49. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.56>
- Ramadhiansah, I., Celsie Agustin, I., Fauzi, H., Majid, H. A., Nurzaini, H., Suhaemi, B., Islam, U., Sunan, N., & Djati Bandung, G. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 44–55.
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Safa'atin, K. (2023). ... *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota ...*. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/581/%0Ahttps://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/581/1/18612023.pdf>
- Sari, A. P. (2010). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya. *Jurnal Management Dan Kewirausahaan*, 40.
- Sedarmayanti. (2012). Lingkungan Kerja Fisik. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*, 9, 4.
- Sudarta. (2022). 濟無No Title No Title No Title. 16(1), 1–23.
- Suparyanto dan Rosad. (2015). Kajian Teoritis. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Susanti Louru, K. (2017). Metoda Penelitian. *Bab III Metoda Penelitian*, 1–9. <http://repository.stei.ac.id/6706/>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Trimulatsih, M., & Elisabet. (2021). Pengaruh Persepsi Harga, Citra Merk, dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda. *Manajemen Pemasaran*, 9, 22–34.
- Virnanda, F. A., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 91–100. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.09>

Wildan Pramestia Nur Berlianto<sup>\*)</sup> Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet<sup>\*\*)</sup> Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

M. Tody Arsyianto<sup>\*\*\*)</sup> Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma