

Komitmen, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PAUD-SD Islam Makarima Kartasura

Yayuk Setyaningsih¹, Istiatin², Ibnu Suryo³

^{1,2,3}Universitas Islam Batik Surakarta

yayuksetya8@gmail.com¹, istiatinumi@gmail.com²,

ibnusuryo167@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to recognize determine the effect of commitment, emotional intelligence, and organizational culture on organizational citizenship behavior (OCB). Object of this research was the teacher and staff of Makarima Kartasura Islamic PAUD-SD. Population was drawn from the whole employees of the 55 people. Saturated sampling is the sampling technique used. Questionnaire is the method used to collect data. Multiple regression analysis is the data analysis technique employed. The result showed that partially the commitment had significant effect on the organizational citizenship behavior of Makarima Kartasura Islamic PAUD-SD, emotional intelligence has a significant effect on the organizational citizenship behavior (OCB) of Makarima Kartasura Islamic PAUD-SD, organizational culture has a significant effect on the organization citizenship behavior (OCB) of Makarima Kartasura Islamic PAUD-SD. The result of the Adjusted R² has coefficient 36,6 %, indicated that organizational citizenship behavior in the Makarima Kartasura Islamic PAUD-SD is influenced by Commitment, emotional intelligence, and organizational culture. While the remaining 63,4 % is explained by other variables.

Keywords : *Commitment, Emotional Intelligence, Organizational Culture, OCB.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi memengaruhi organizational citizenship behavior (OCB). Pengajar dan staf PAUD-SD Islam Makarima Kartasura menjadi fokus penelitian ini dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai populasi sebanyak 55 responden. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner menjadi metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda dipakai untuk melakukan analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior PAUD-SD Islam Makarima Kartasura, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PAUD-SD Islam Makarima Kartasura, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap organization citizenship behaviour (OCB) PAUD-SD Islam Makarima Kartasura. Koefisien untuk R² yang disesuaikan adalah 36,6%, indikasi ini menunjukkan bahwa Organizational citizenship behavior (OCB) di PAUD-SD Islam Makarima Kartasura dipengaruhi oleh komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 63,4 % diterangkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Komitmen, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, OCB.

PENDAHULUAN

Salah satu kunci sebuah organisasi menjadi sukses sejauh ini dinilai dari anggota organisasi secara bersinergi mampu memberikan sebuah kontribusi yang jelas, dan juga terencana dalam penerapan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Pendidikan memiliki peran besar dalam kemajuan dan perkembangan bangsa. Terdapat beberapa fasilitas pendidikan yang disediakan pemerintah untuk membantu prakarsa pendidikan yang telah dilaksanakan di Indonesia, salah satunya adalah pendirian sekolah/ madrasah.

Lembaga tersebut bersifat formal dan non formal. Keberadaan guru/ instruktur sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat memberikan dampak yang signifikan di lingkungan sekolah. Demikian, semua yang berkepentingan dalam pendidikan memiliki peran untuk memengaruhi moralitas siswa. Selain itu banyaknya tugas dan kewajiban yang dilakukan, maka diperlukan perilaku peran tambahan (*extra role*) yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) (Atafik *et al.*, 2022).

Organizational citizenship behavior (OCB) ini tergambar dari sikap gemar memberi bantuan kepada sekitar, sebagai relawan untuk beban tambahan, taat dengan kaidah dan prosedur yang ada di perusahaan (Mahardika & Wibawa, 2019). Baik faktor internal maupun eksternal dapat berdampak pada OCB seorang karyawan. Komitmen, kepuasan kerja, kompetensi, dan sikap positif termasuk contoh dari faktor internal. Dan untuk budaya organisasi, kepemimpinan, sistem manajemen termasuk kedalam faktor eksternal (Manuaba, 2019).

Perusahaan sangat membutuhkan komitmen karena dengan komitmen kemampuan organisasi bisa meningkat sehingga tujuan akan tercapai dengan efektivitas dan efisiensi yang lebih besar. Komitmen sebagai kesanggupan pada diri sendiri atau orang lain yang dibuktikan melalui perbuatan. Komitmen organisasi berbentuk sikap yang menunjukkan seberapa baik dan terhubungnya seseorang dengan organisasinya (Wahyuni & Supartha, 2019).

Kecerdasan emosional salah satu kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan, memotivasi, dan mengendalikan emosi baik dalam kehidupan sendiri maupun dalam hubungan interpersonal. (Barza & Arianti, 2019). Kecerdasan emosional menjadi suatu kapasitas untuk secara baik dalam menanggapi tuntutan lingkungan dan tekanan yang dipengaruhi oleh keterampilan pribadi, tingkat emosional, dan sosial seseorang (Goller & Dewi, 2020).

Untuk selanjutnya budaya organisasi menjadi seperangkat keyakinan dan nilai yang muncul di dalam organisasi dan mengatur bagaimana orang-orangnya berperilaku. Budaya organisasi ini sebagai suatu sistem yang berbeda dari organisasi lain, dengan menetapkan mekanisme bagi anggota untuk berbagai makna. Budaya organisasi berfungsi terutama sebagai garis pemisah antara dirinya dengan lingkungan atau organisasi lain atau untuk mengatur dan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Mahardika & Wibawa, 2019).

Rendahnya perilaku OCB karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan khususnya di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura maka akan memiliki dampak pada tingkat produktivitas kerja perusahaan. Mengingat OCB itu penting bagi

karyawan maka harus OCB harus ditingkatkan. Seorang pemimpin organisasi yang memiliki pola pikir yang baik dan kreatif secara langsung maupun tidak langsung harus memberi teladan yang baik serta memperhatikan hal-hal yang memengaruhi OCB karyawan. Dari uraian latar belakang di atas yang telah dijabarkan, peneliti ingin mengkaji mengenai OCB di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura. Hal inilah yang menginspirasi peneliti untuk mengkaji “Komitmen, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PAUD- SD Islam Makarima” sebagai topik penelitian.

Rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan (1) Apakah komitmen memberi pengaruh terhadap OCB di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura?, (2) Apakah kecerdasan emosional memberi pengaruh terhadap OCB di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura?, (3) Apakah budaya organisasi memberi pengaruh terhadap OCB di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura?

Tujuan penelitian yang dilakukan guna mengetahui pengaruh komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi pada OCB di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura.

TINJAUAN LITERATUR

Organization citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) yaitu tingkah laku pekerja yang melampaui standar sebagaimana telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dan dapat menguntungkan (Titisari, 2014: 6). Organizational citizenship behavior (OCB) mewujudkan suatu sikap individual dengan sifat bebas dalam mengambil keputusan secara tidak eksplisit dibenarkan oleh pola insentif biasa dan bila digabungkan dapat memberikan dorongan operasi organisasi yang lebih efisien (Goller & Dewi, 2020). Organizational citizenship behavior (OCB) yaitu menjadi sikap inisiatif karyawan yang tidak secara serta-merta dan terbuka terkait dengan sistem insentif formal dan tidak memaksa karyawan untuk memprioritaskan pemenuhan tujuan organisasi.

Komitmen

Pilihan karyawan untuk tetap atau keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh keadaan komitmen psikologis, yang mendefinisikan hubungan mereka dengan perusahaan (Busro, 2018: 72). Kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dan rumit serta mencapai tujuannya sebagian dipengaruhi oleh tingkat dedikasi anggotanya terhadap organisasi tersebut. Seorang karyawan yang merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih serius dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap bisnis (Mahardika & Wibawa, 2019). Komitmen organisasi ini sangat penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerja sama dan memastikan kelancaran operasional perusahaan atau organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kapasitas untuk menginspirasi diri sendiri dan menahan frustrasi, mengelola dorongan dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, menyusun emosi dan mencegah stress, melemahkan kemampuan berpikir, empati dan berdoa adalah yang kita maksud ketika berbicara tentang kecerdasan emosional (Goleman, 2016: 43). Kapasitas untuk mengendalikan emosi dalam diri dan orang lain adalah komponen kunci dari kecerdasan emosional, yang sangat penting untuk menghadapi tantangan kehidupan modern

Budaya Organisasi

Sederhananya, budaya organisasi terdiri dari kepercayaan, norma, dan nilai bersama di antara para anggotanya. Budaya menentukan norma dan praktik kita (Sedarmayanti, 2017: 186). Pada dasarnya budaya organisasi ini sendiri dapat mengubah sikap dan juga perilaku karyawan dengan memaparkan pola kepercayaan dan nilai-nilai, serta pengalaman yang telah dikembangkan secara berkesinambungan akan menjadi acuan perilaku dalam organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan itu sendiri.

MODEL PENELITIAN

Desain penelitian

Metodologi investigasi ini bersifat kuantitatif. Dengan menggunakan kuesioner dan wawancara langsung untuk mengumpulkan data langsung, juga dikenal sebagai data primer.

Variabel penelitian

Variabel yang dikenakan pada pengkajian ini yakni komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi selaku variabel independen. Sedangkan organizational citizenship behavior (OCB) selaku variabel dependen.

Lokasi dan waktu penelitian

Riset ini diselenggarakan di Dusun I, Singopuran, Kec, di PAUD-SD Islam Makarima Kartasura. Kab. Kartasura. Sukoharjo, 57164 Jawa Tengah. Karena adanya indikasi terkait OCB, maka area ini dipilih untuk penyelidikan. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini mulai periode Januari- Februari 2023.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PAUD- SD Islam Makarima Kartasura yang berjumlah 55 responden.

Sampel

Sampel ditentukan memakai metode sampel jenuh, dengan mengikutsertakan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 55 responden.

Teknik pengumpulan data

Teknik yang diterapkan dengan observasi, dokumentasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Teknik analisis data

Menganalisis data mempergunakan uji regresi linier berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Definisi Variabel

Tabel 1 Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kisi- kisi
Organizational Citizenship behavior (Y)	Organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang dilakukan melebihi dari tugas utama pekerjaannya di sutau perusahaan dengan tanpa adanya suatu paksaan.	a. Alturism b. Courtesy c. Consciousness d. Sportsmanship e. Civic virtue (Goller & Dewi, 2020)	1. Membantu saat rekan berhalangan hadir. 2. Memiliki rasa peduli dan menghargai 3. Selalu menghargai waktu 4. Menghindari kesalahan dan kreatif 5. Ikut berpartisipasi dalam organisasi.
Komitmen (X1)	Komitmen adalah kemauan seseorang untuk terus bertahan dan tetap bekerja dalam perusahaan dan juga sebagai bentuk pengabdian, kesetiaan terhadap suatu pekerjaannya dalam	a. Komitmen afektif b. Komitmen berkelanjutan c. Komitmen normatif (Goller & Dewi, 2020)	1. Bangga menjadi bagian dari organisasi. 2. Mampu mengerjakan pekerjaannya. 3. Selalu bersemangat. 4. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 5. Berusaha mengembangka

perusahaan.

n diri untuk
meningkatkan
produktifitas.

Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk mengendalikan diri atau orang lain atas emosi seseorang.	a. Kesadaran diri b. Pengaturan diri c. Motivasi d. Empati e. Keterampilan sosial (Goller & Dewi, 2020)	1. Bisa mengetahui faktor yang menyebabkan emosi diri meningkat 2. Selalu optimis dan tetap tenang meski dalam situasi yang membuat dalam bahaya 3. Memiliki banyak teman dengan latar belakang berbeda 4. Selalu berpedoman pada etika. 5. Lebih senang bekerja dengan tim.
Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana anggota memandang ciri- ciri budaya perusahaan atau organisasi.	a. Inovasi dan b. pengembalian risiko c. Memperhatikan detail d. Orientasi terhadap hasil e. Orientasi terhadap individu f. Orientasi terhadap tim g. Keagresifan h. Stabilitas (Purwanto et al., 2022)	1. Harus imajinatif dan berani saat mengambil suatu peluang. 2. Selalu mengutamakan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail saat bekerja. 3. Mematuhi aturan yang dibuat sekolah. 4. Meyelesaikan permasalahan

- yang timbul ditempat kerja secara bersama-sama.
5. Dapat berbaur dan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Sumber: Data Olahan 2023

Hipotesis penelitian

- H1 : Komitmen memberi pengaruh terhadap OCB PAUD- SD Islam Makarima Kartasura.
- H2 : Kecerdasan emosional memberi pengaruh terhadap OCB PAUD- SD Islam Makarima Kartasura.
- H3 : Budaya organisasi memberi pengaruh terhadap OCB PAUD- SD Islam Makarima Kartasura.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas

Jika r_{hitung} melebihi r_{tabel} , uji validitas dianggap valid. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat 0,05. Pengujian dengan memakai program SPSS 21.

Tabel 2 Hasil uji validitas variabel

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
OCB 1	0,659	0,444	Valid
OCB 2	0,759	0,444	Valid
OCB 3	0,744	0,444	Valid
OCB 4	0,732	0,444	Valid
OCB 5	0,861	0,444	Valid
Komitmen 1	0,735	0,444	Valid
Komitmen 2	0,913	0,444	Valid
Komitmen 3	0,876	0,444	Valid
Komitmen 4	0,866	0,444	Valid
Komitmen 5	0,653	0,444	Valid
Kecerdasan emosional 1	0,739	0,444	Valid
Kecerdasan emosional 2	0,630	0,444	Valid
Kecerdasan emosional 3	0,748	0,444	Valid

Kecerdasan emosional 4	0,688	0,444	Valid
Kecerdasan emosional 5	0,666	0,444	Valid
Budaya organisasi 1	0,763	0,444	Valid
Budaya organisasi 2	0,820	0,444	Valid
Budaya organisasi 3	0,604	0,444	Valid
Budaya organisasi 4	0,764	0,444	Valid
Budaya organisasi 5	0,642	0,444	Valid

Sumber: Data primer olahan 2023

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa 20 item pernyataan yang diajukan responden mengenai organizational citizenship behavior, komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi memiliki nilai rhitung > rtabel maka perhitungan diatas valid.

Uji Reliabilitas

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, artinya reliabel, Tapi jika *Cronbach's Alpha* < 0.60 maka tidak reliabel.

Tabel 3 Hasil uji reliabilitas

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
OCB	0,794	5	Reliabel
Komitmen	0,863	5	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,724	5	Reliabel
Budaya organisasi	0,756	5	Reliabel

Sumber: Data primer olahan 2023

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Artinya kuesioner yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil uji normalitas

<i>Kolmogorov-smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Batas	Keterangan
0,928	0,355	0,05	Normal

Sumber: Data primer olahan 2023

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikan model regresi > 0,05, artinya pengujian yang dilakukan memiliki distribusi normal.

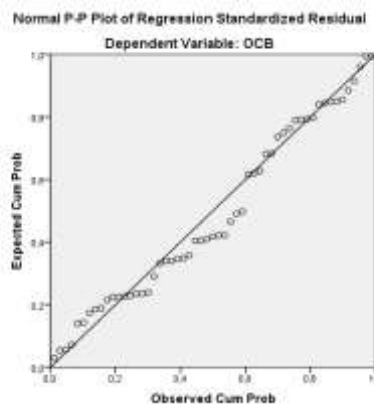
Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinerarity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
	Komitmen	0,715	
Kecerdasan emosional	0,969	1,032	Bebas Multikolinearitas
Budaya organisasi	0,733	1,364	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer olahan 2023

Gambar 1 Grafik uji multikolinearitas



Sumber: Data primer olahan 2023

Dari hasil diatas menunjukkan bahwasemua variabel independen memiliki skor *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka pada pengujian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

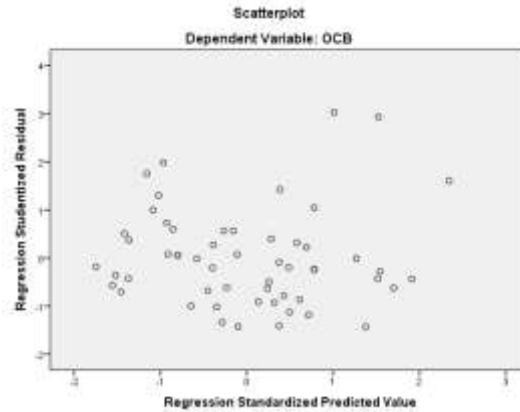
Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil uji heterokedastisitas

Sumber: Data primer olahan 2023

Variabel	Sig. (P value)	Kesimpulan
Komitmen	0,126	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kecerdasan emosional	0,819	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya organisasi	0,486	Tidak terjadi heterokedastisitas

Gambar 2 Grafik uji heterokedastisitas



Sumber: Data primer olahan 2023

Dari data diatas menyatakan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai sig (P value) > 0,05, artinya semua variabel independen tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Uji regresi linier berganda

Tabel 7 Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error
	B	
(Constant)	5,680	2,778
Komitmen	0,240	0,118
Kecerdasan Emosional	0,246	0,088
Budaya organisasi	0,270	0,104

Sumber : Data primer olahan 2023

Dari perhitungan diatas dapat maka rumus model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,680 + 0,240X_1 + 0,246X_2 + 0,270X_3 + e$$

Keterangan:

- Nilai kostan (α) sebanyak 5,680. Jika variabel komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organsasi berniali 0, maka variabel OCB berada pada taraf 5,680.
- Koefisien variabel komitmen bernilai 0,240.
- Koefisien variabel kecerdasan emosional bernilai 0,246.
- Koefisien variabel budaya organisasi bernilai 0,270.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi berasosiasi positif terhadap OCB di PAUD- SD Islam Makarima Kasrtasura. Variabel yang memberi pengaruh paling dominan yaitu|variabel budaya organisasi, karena memiliki nilai koefisien paling tinggi sebanyak 0,270.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression Residual		
Total	11,390	,000 ^b

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa Fhitung (11,390) > Ftable (2,783) dan signifikasi 0,000 < 0,05. Sehingga secara simultan variabel komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada variabel organizational citizenship behavior (OCB) di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura. Sumber: Data primer olahan 2023

Uji t (Parsial)

Tabel 9 Uji t (parsial)

Model	t	t _{table}	Sig.
Komitmen	2,028	2,0075	0,048
Kecerdasan emosional	2,797	2,0075	0,007
Budaya organisasi	2,600	2,0075	0,012

Sumber: Data primer olahan 2023

Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel komitmen menunjukkan t hitung > t table senilai 2,028 > 2,0075 dengan signifikansi senilai 0,048 < 0,05, maka Ho ditolak. Artinya komitmen (X1) dengan cara parsial memberi pengaruh positif bersignifikan kepada OCB (Y).
- Variabel kecerdasan emosional menunjukkan t hitung > t table senilai 2,797 > 2,0075 dengan signifikansi 0,007 < 0,05, maka Ho ditolak. Artinya kecerdasan emosional (X2) dengan cara parsial memberi pengaruh positif bersignifikan kepada OCB (Y).
- Variabel budaya organisasi menunjukkan t hitung > t table senilai 2,600 > 2,0075 dengan signifikansi 0,012 < 0,05, maka Ho ditolak. Artinya budaya organisasi (X3) dengan cara parsial memberi pengaruh positif bersignifikan kepada OCB (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil uji koefisien deteminasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,633	0,401	0,366

Sumber :Data primer olahan 2023

Dari hasil diatas didapati koefisien determinasi sebanyak 0,366. Artinya sebanyak 0,366 atau 36,6 % variabel organizational citizenship behavior dapat diterangkan dengan variabel penelitian ini, komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Sementara itu sisanya 63,4% diterangkan oleh variabel lain

seperti kepuasan kerja, keadilan organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh komitmen (X1) terhadap organizational citizenship behavior (Y)

Dari pengujian yang telah dikerjakan didapati t hitung $>$ t table sebanyak $2,028 > 2,0075$ dengan nilai signifikansi sebanyak $0,048 < 0,05$, maka hal ini menyatakan bahwa variabel komitmen memberi pengaruh positif signifikan kepada organizational citizenship behavior (OCB) di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura. Hal ini serupa dengan penelitian dari (Dewi & Riana, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memberi pengaruh positif signifikan kepada organizational citizenship behavior (OCB) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

PAUD- SD Islam Makarima Kartasura selalu memberikan komitmen yang baik antar guru maupun karyawan. Karyawan yang benar-benar berkomitmen pada perusahaan akan jauh lebih terlibat dalam organisasi pada tingkat tinggi yang dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memberikan segalanya untuk memastikan sekolah bisa mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi.

Pengaruh kecerdasan emosional (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Y)

Dari pengujian yang telah dikerjakan didapati t hitung $>$ t table sebanyak $2,797 > 2,0075$ dengan signifikansi sebanyak $0,0007 < 0,05$, maka hal ini menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional memberi pengaruh positif signifikan kepada organizational citizenship behavior (OCB) di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura. Hal ini serupa dengan penelitian dari (Goller & Dewi, 2020) yang menerangkan bahwa kecerdasan emosional memberi pengaruh positif signifikan kepada organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Fullmoon Villa Ubud, Bali.

PAUD- SD Islam Makarima Kartasura selalu memahami kondisi pegawai jika sedang menghadapi kesulitan. Kemampuan untuk mengidentifikasi perasaan sendiri dan orang lain merupakan suatu tanda kecerdasan emosional. Sikap yang ditunjukkan biasanya tentang bagaimana sikap tenggang rasa dan mau membantu salah satu pegawai baru yang kesulitan, sukarela dalam mengerjakan sesuatu dan lain sebagainya.

Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap organizational citizenship behavior (Y)

Dari pengujian yang telah dikerjakan didapati t hitung $>$ t table sebanyak $2,600 > 2,0075$ dengan signifikansi sebanyak $0,012 < 0,05$, maka hal ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memberi pengaruh positif signifikan kepada organizational citizenship behavior (OCB) di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura. Hal ini serupa dengan penelitian dari (Rulianti & Pardede, 2022) yang menerangkan

bahwa budaya organisasi memberi pengaruh positif signifikan kepada organizational citizenship behavior (OCB) di PT Kiprah Tiga Rancang.

PAUD- SD Islam Makarima selalu menerapkan budaya organisasi dengan baik sehingga nilai yang ada dalam budaya organisasi dapat menjadi panduan dan acuan perilaku serta dapat dijiwai oleh seluruh anggota organisasi. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa menaati dan mengikuti budaya organisasi dalam bekerja agar bisa mencapai visi dan misi sekolah secara efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Komitmen memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura. Sehingga OCB akan meningkat sebanding dengan tingkat komitmen pegawai ataupun sebaliknya.

Kecerdasan emosional memberi pengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura. Sehingga OCB akan meningkat sebanding dengan tingkat kecerdasan emosional pegawai ataupun sebaliknya.

Budaya organisasi memberi pengaruh positif signifikan kepada organizational citizenship behavior (OCB) di PAUD- SD Islam Makarima Kartasura. Sehingga OCB akan meningkat dengan baik sebanding dengan tingkat budaya organisasi pegawai ataupun sebaliknya.

Dengan hasil koefisien determinasi R^2 diperoleh sebanyak 0,366 atau 36,6%, artinya variasi OCB dapat dijelaskan oleh komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Dan untuk sisanya 63,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebanyak 5,680, komitmen menunjukkan nilai koefisien 0,240; kecerdasan emosional menunjukkan nilai koefisien 0,247; dan budaya organisasi menunjukkan nilai koefisien 2,70. Maka variabel komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi berasosiasi positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Saran

Sebaiknya PAUD- SD Islam Makarima Kartasura lebih memperhatikan karyawan yang masih berstatus kontrak agar karyawan lebih merasa nyaman dan memiliki rasa keterikatan terhadap instansi tempat bekerja

Diharapkan dalam penerimaan karyawan baru harus sesuai dengan tingkat kematangan karyawan dalam mengisi jawaban yang kosong, sehingga karyawan baru bisa dengan mudah memahami karakter rekan kerja dan juga situasi yang ada.

Sebaiknya seluruh pegawai dihimbau untuk mematuhi kebijakan yang berlaku di instansi tempatnya bekerja.

Diharapkan agar peneliti selanjutnya akan membangun penelitian ini dengan memanfaatkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi

organizational citizenship behavior (OCB) selain komitmen, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi, hal ini dikarenakan masih terdapat banyak variabel di luar penelitian ini misal kepuasan kerja, keadilan organisasi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Atafik, A., Patimah, S., & Ifaturohiah. (2022). Lingkungan Sekolah Dan Kepuasan Kerja : Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II; Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Vol 2, No*(September), 137-142. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/1885>
- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496-508. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/490>
- Busro, M. (2018). *Teori- teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Prenadamedia Group Jakarta.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7, 203-214.
- Goleman, D. (2016). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMENi ORGANISASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2810. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p17>
- Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 380. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Manuaba, A. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU SMP NEGERI I ABIANSEMAL BADUNG. *Jurnal Widya Publika*, 7(1), 13-24.

- Purwanto, E., Fajri, A., & Haqq, Z. N. (2022). *The Effect of Organizational Culture , Commitment and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behavior of Employees*. 2022(2006), 383–392. <https://fem.usim.edu.my/ibaf2022-proceeding/%0Ahttps://oarep.usim.edu.my/jspui/handle/123456789/17595>
- Rulianti, E., & Pardede, R. H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 342–350. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/545>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Keputusan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079–6098. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p11>