

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berperan sebagai fondasi utama dalam kemajuan suatu bangsa, sebab kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada tingkat pendidikannya. Mutu pendidikan tidak hanya terpengaruh oleh fasilitas dan kurikulum, melainkan juga oleh kompetensi tenaga pendidik sebagai aktor utama dalam proses belajar mengajar (Harding dkk., 2020). Selaras dengan itu, sekolah sebagai institusi perlu diatur dengan baik agar kegiatan implementasi program pendidikan dapat berlangsung secara optimal dan tepat guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kesuksesan mencapai tujuan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang tersedia, yakni kepala sekolah, guru, siswa, serta staf pendukung lainnya. Di antara sumber daya manusia tersebut, eksistensi peran dan fungsi guru merupakan komponen esensial yang memiliki kedudukan strategis dalam menentukan capaian akhir pendidikan (Fiftyana & Sawitri, 2020).

Merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, guru dalam menjalankan profesi mereka diwajibkan untuk menyusun rencana pembelajaran, menyelenggarakan proses belajar yang berkualitas, serta mengukur dan menilai capaian pembelajaran. Akan tetapi, tantangan pendidikan saat ini mengharuskan kontribusi guru melampaui tugas formal tersebut (Maryani dkk., 2022). Perubahan kurikulum serta implementasi kurikulum merdeka, memaksa guru untuk lebih fleksibel dalam mengatur pembelajaran sesuai dengan keperluan siswa. Perubahan kurikulum ini makin menegaskan pentingnya perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* dari guru (Wardana dkk., 2023).

Berdasarkan profil dan kualitas pendidikan dari kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi, sebanyak 21.385 guru di

Kabupaten Bekasi telah mencapai tingkat pendidikan S1 atau D4, meskipun masih ada guru dengan kualifikasi lebih rendah (Muharmansyah, 2021).

Statistik nasional menunjukkan bahwa sekitar 44,5% guru di Indonesia telah mendapat sertifikasi pendidik, dan 71,9% guru memiliki gelar minimal S1 (Affandi dkk., 2024), karena tidak semua guru di seluruh wilayah mencapai tingkat profesionalisme yang seragam. Dalam hal OCB, perbedaan kualifikasi dan pengakuan resmi (melalui sertifikasi) dapat mempengaruhi seberapa besar guru mau memberikan kontribusi tambahan di luar tugas pokoknya, seperti mendampingi siswa di luar waktu sekolah atau terlibat aktif dalam acara sekolah.

Implementasi perilaku OCB dalam dunia pendidikan mampu memberikan manfaat positif, seperti meningkatkan kerja sama antar individu, menjaga stabilitas kinerja, dan memperkuat kapasitas lembaga untuk mencapai targetnya. Meskipun demikian, pada kenyataannya masih banyak institusi pendidikan yang menunjukkan tingkat OCB yang rendah. Penelitian oleh (Nugroho dkk., 2024) mengidentifikasi berbagai hambatan dalam penerapan OCB, di mana hasilnya menunjukkan bahwa 42% guru mengalami kesulitan dalam memberikan bantuan sukarela kepada rekan kerja (*altruism*), 53% guru kesulitan bertahan dalam kondisi yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh (*sportsmanship*), 45% guru menghadapi kendala dalam menjaga sikap saling hormat dan sopan (*courtesy*), 65% guru kurang peduli terhadap keberlanjutan organisasi (*civic virtue*), serta 53% guru terkendala dalam melaksanakan tugas dengan kreativitas (*conscientiousness*). Secara keseluruhan, rata-rata 52% guru menunjukkan tingkat OCB rendah, yang pada akhirnya berimplikasi negatif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perilaku OCB merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh setiap guru untuk melampaui batasan tugas pokoknya guna memenuhi ekspektasi kinerja dan kebutuhan masyarakat (Yustan dkk., 2020). OCB pada guru terwujud melalui tindakan membantu rekan kerja, terlibat aktif dalam acara sekolah, memberikan saran yang membangun, merawat lingkungan

sekolah, serta menunjukkan kesetiaan terhadap institusi. Akan tetapi, fenomena penurunan OCB mulai muncul dengan berkurangnya perilaku sukarela tersebut karena bertambahnya tugas administrasi, kelelahan kerja, serta kurangnya dukungan dan penghargaan dari pihak sekolah. Situasi ini mengurangi semangat kerja sama dan suasana kerja yang positif, sehingga memengaruhi mutu pengajaran dan efisiensi sekolah (Nurlinawati dkk., 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat OCB guru dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, di mana kecerdasan emosional berkaitan dengan kapasitas individu dalam mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, sedangkan komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar keterikatan dan loyalitas seseorang terhadap tempat kerjanya (Setyaningsih dkk., 2023)

Dalam mengungkap fenomena yang ditemukan di lapangan terkait *organizational citizenship behavior* (OCB), peneliti telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 13 November – 14 Desember 2025 terhadap lima orang guru yang mengajar di SMP Negeri kecamatan Setu, ditemukan beberapa masalah terkait *organizational citizenship behavior* yang dilihat dari beberapa aspek.

Tabel 1. *Preliminary Variabel Organizational Citizenship Behavior*

No	Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Jumlah Responden	Persentase
1.	<i>Altruism</i>	3/5	60%
2.	<i>Conscientiousness</i>	5/5	100%
3.	<i>Sportsmanship</i>	4/5	80%
4.	<i>Courtesy</i>	4/5	80%
5.	<i>Civic Virtue</i>	2/5	40%

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan *preliminary* melalui wawancara terhadap lima orang guru, diperoleh bahwa OCB guru belum sepenuhnya optimal. Pada aspek pertama OCB yaitu *altruism*, 3 responden mengungkapkan bahwa kesediaan membantu rekan kerja masih ada, namun menunjukkan kecenderungan penurunan pada periode akhir ini dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya dimana beban kerja yang diterima belum banyak. Responden menyebutkan bahwa intensitas saling membantu terutama

dalam penyelesaian administrasi dan pembuatan perangkat pembelajaran mulai berkurang karena beban kerja yang meningkat. Kemudian 2 responden menyampaikan bahwa mereka hanya dapat membantu jika waktu memungkinkan, atau jika pekerjaan utama pribadi sudah selesai.

Pada aspek kedua *Conscientiousness*, kelima responden mengakui bahwa kedisiplinan masih menjadi perhatian. Mereka menjelaskan peraturan sekarang jika keterlambatan dan ketidakhadiran akan langsung di potong gaji. Meskipun sebagian guru tetap hadir tepat waktu, beberapa lainnya sering datang mendekati waktu jam masuk, terutama pada hari dengan jadwal mengajar padat. Tugas yang bersifat administratif juga sering diselesaikan mendekati batas waktu karena tumpukan pekerjaan lain. 1 responden menyebutkan bahwa perubahan kurikulum dan tingginya tuntutan administrasi menyebabkan kelelahan dan kesulitan menjaga konsistensi pada perilaku kerja yang disiplin dan teliti.

Pada aspek ketiga *Sportsmanship*, 4 responden menyatakan bahwa mereka berusaha bersikap positif ketika menghadapi situasi tidak menyenangkan, seperti perubahan jadwal mendadak atau penambahan tugas. 1 responden juga mengungkapkan sering sekali mengorbankan kepentingan dirinya sendiri ketika sudah selesai menyelesaikan tugas utama, dia tidak langsung pulang kerumah karna harus membantu rekannya untuk mengurus acara pembinaan kegiatan sekolah. Mereka juga mengungkapkan bahwa keluhan terhadap beban kerja masih cukup sering terdengar, baik secara langsung maupun melalui percakapan informal. mereka merasa kondisi kerja yang tidak ideal terkadang memengaruhi motivasi, sehingga kemampuan untuk menerima keadaan tanpa mengeluh belum sepenuhnya stabil.

Pada aspek keempat *Courtesy*, seluruh responden menunjukkan komunikasi antar guru secara umum masih terjalin dengan baik, mereka saling mengingatkan dan bertukar informasi kepada rekannya yang belum membaca pesan grup. Akan tetapi terdapat kecenderungan kurangnya inisiatif untuk memberikan solusi kepada rekan kerja secara proaktif.

Mereka mengakui bahwa kesibukan masing-masing membuat mereka lebih fokus pada tanggung jawab pribadi.

Pada aspek kelima *Civic Virtue*, keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah juga bervariasi. Kelima responden mengatakan bahwa ada sebagian guru yang aktif menghadiri rapat rutin, kegiatan sekolah dan program pengembangan sekolah. Responden menyatakan bahwa tingkat partisipasi cenderung fluktuatif, terutama ketika kegiatan dilakukan di luar jam mengajar atau membutuhkan komitmen tambahan. 2 responden juga menjelaskan ketika ditawarkan untuk menjadi pembina kegiatan atau ikut kesertaan dalam kepanitian mereka enggan untuk berpartisipasi karena tidak adanya insentif seperti pada tahun-tahun sebelumnya, serta karena beban fisik dan rasa lelah yang dianggap semakin berlebihan.

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 13 November – 14 Desember 2025 terhadap lima orang guru yang mengajar di SMP Negeri kecamatan Setu, ditemukan beberapa masalah terkait kecerdasan emosional

Tabel 2. Preliminary Variabel Kecerdasan Emosional

No	Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Jumlah Responden	Persentase
1.	Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>)	3/5	60%
2.	Pengaturan Diri (<i>Self Regulation</i>)	3/5	60%
3.	Motivasi (<i>Motivation</i>)	2/5	40%
4.	Empati (<i>Empathy</i>)	5/5	100%
5.	Keterampilan Sosial (<i>Social Skills</i>)	3/5	60%

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada aspek kesadaran diri (*self awareness*), diperoleh bahwa dua guru menunjukkan tingkat diri yang relatif baik, ditandai dengan perasaan senang ketika siswa aktif bertanya serta mampu menyadari kondisi emosinya saat mengajar. Kemudian tiga guru lainnya mengungkapkan ketika merasa lelah atau kesal mereka menjadi kurang bersemangat dalam mengajar, lebih mudah marah, sulit berkonsentrasi, dan cenderung menarik diri dari interaksi dengan siswa. Temuan ini masih menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan

kemampuan guru dalam mengenali dan memahami kondisi emosinya sendiri saat berada di kelas.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima responden pada aspek pengaturan diri (*self regulation*), diperoleh bahwa tiga guru menunjukkan ketika menghadapi situasi yang tidak menyenangkan mereka cenderung memilih bersikap cuek, menarik diri, atau bahkan pendiam dan mengurangi interaksi dengan lingkungan sekitar. Kemudian pada dua guru kemampuan mereka menyesuaikan diri dengan situasi yang sulit di kelas, tetap mengingat tanggung jawab sebagai guru meskipun merasa kecewa, serta mencoba menggunakan cara mengajar lain seperti memberi pertanyaan atau melakukan *ice breaking* ketika siswa sulit memahami materi.

Berdasarkan studi pendahuluan pada aspek motivasi (*motivation*) diperoleh bahwa tiga guru menunjukkan motivasi kerja yang tergolong baik, yang tercermin dari adanya dorongan untuk terus bisa bermanfaat bagi siswa, keinginan agar siswa berhasil, serta perasaan tertantang menghadapi situasi kelas yang berbeda setiap hari. Guru juga memaknai keberhasilan siswa dalam memahami sebagai sumber semangat untuk terus memperbaiki cara mengajar. Namun demikian, terdapat dua guru juga yang menunjukkan motivasi yang bersifat normatif, yang didorong hanya dengan rasa tanggung jawab sebagai guru tanpa disertai upaya yang kuat untuk mengembangkan diri atau memperbaiki metode mengajar secara berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian guru memiliki motivasi yang baik, masih terdapat guru yang memaknai pekerjaannya lebih sebagai kewajiban, sehingga aspek motivasi ini belum sepenuhnya berkembang secara optimal.

Berdasarkan aspek empati (*empathy*) diperoleh bahwa tiap guru menunjukkan kemampuan empati yang relatif baik. Hal ini terlihat dari upaya mereka memahami perubahan perilaku siswa, seperti menanyakan kondisi siswa yang tampak berbeda, diam atau terlihat bingung saat pembelajaran berlangsung. Guru juga berupaya memahami karakteristik masing-masing siswa yang berbeda-beda serta menyesuaikan cara mengajar agar dengan kemampuan siswa. Selain itu, mereka juga mengungkapkan

empati yang masih terbatas karena perhatian lebih difokuskan pada siswa tertentu saja, terutama siswa yang biasanya aktif atau dikenal guru, sehingga pemahaman terhadap kondisi emosional seluruh siswa masih belum merata.

Pada hasil studi pendahuluan aspek keterampilan sosial (*social skills*) diperoleh bahwa tiga guru menunjukkan keterampilan sosial yang masih terbatas karena komunikasi dan upaya penyelesaian masalah lebih bersifat sederhana dan cenderung pasif, misalnya hanya mengikuti keputusan orang lain atau berfokus pada siswa tertentu saja. Tetapi beberapa guru juga mampu membangun komunikasi yang efektif dengan rekan kerja, membantu siswa yang mengalami kesulitan melalui diskusi kelompok. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian guru telah mampu membangun hubungan sosial yang cukup baik, masih terdapat guru yang sepenuhnya optimal dalam mengelola komunikasi, kerja sama, dan penyelesaian konflik.

Selanjutnya peneliti telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 13 November – 14 Desember 2025 terhadap lima orang guru yang mengajar di SMP Negeri kecamatan Setu, ditemukan beberapa masalah terkait komitmen organisasi.

Tabel 3 Preliminary Variabel Komitmen Organisasi

No	Aspek Kepemimpinan Melayani	Jumlah Responden	Persentase
1.	Komitmen Afektif	3/5	60%
2.	Komitmen Berkelanjutan	5/5	100%
3.	Komitmen Normatif	4/5	80%

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Hasil wawancara pada aspek komitmen afektif kepada lima responden, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar guru merasa cukup senang dan nyaman mengajar di sekolah tempat mereka bekerja karena suasana dan lingkungan kerja yang dirasakan mendukung. Mereka juga mengungkapkan bahwa sekolah menjadi tempat bagian penting dalam kehidupan mereka sebagai guru, sehingga masih merasa senang untuk terlibat dalam kegiatan sekolah sebagai bentuk dukungan program yang ada. Responden juga menyatakan bahwa meskipun merasa senang mengajar di

sekolah tersebut karena telah lama bekerja disana, keterlibatan dalam kegiatan sekolah mulai berkurang karena faktor kelelahan, meningkatnya beban kerja, khususnya ketika harus menjadi panitia kegiatan.

Hasil wawancara pada aspek komitmen berkelanjutan guru menyatakan bahwa mereka memilih bertahan di sekolah karena merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Beberapa responden mengungkapkan bahwa pindah ke sekolah lain dianggap tidak memberikan keuntungan yang lebih baik karena gaji dan tugas yang dirasakan hampir sama, sementara mereka harus kembali beradaptasi dengan lingkungan baru. Selain itu, ada guru yang merasa betah mengajar di sekolah tersebut meskipun tuntutan pekerjaan terkadang melelahkan. Responden juga mempertimbangkan kecocokan dengan siswa, karena belum tentu di sekolah lain mereka dapat mengajar dengan cara yang sama. Faktor lain yang menjadi pertimbangan adalah jarak tempuh dan lamanya masa kerja di sekolah tersebut, sehingga pindah ke sekolah lain dirasakan sebagai keputusan yang berat dan beresiko.

Pada aspek komitmen normatif, guru mengatakan bahwa mereka memilih tetap bertahan di sekolah karena merasa memiliki tanggung jawab dan kewajiban moral terhadap sekolah. Responden juga mengungkapkan bahwa kepercayaan yang telah diberikan oleh sekolah membuat mereka tidak ingin menyia-nyiakan kesempatan tersebut. Selain itu, responden juga merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik hingga masa kerja berakhir, serta merasa tidak enak jika harus meninggalkan sekolah tempat mereka mengabdikan. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan untuk bertahan tidak hanya didasari pertimbangan pribadi, tetapi juga oleh rasa tanggung jawab dan nilai moral terhadap organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada guru SMP Negeri yang berada di Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi. Wilayah ini dipilih karena memiliki karakteristik jumlah guru yang cukup banyak dengan latar belakang usia dan masa kerja yang bervariasi. Selain itu, penerapan kurikulum merdeka memerlukan guru untuk lebih adaptif, kolaboratif, serta mampu

menunjukkan perilaku ekstra peran dalam proses pembelajaran. Tingginya aktivitas sekolah serta berbagai program pengembangan yang melibatkan guru menjadikan SMP Negeri di Kecamatan Setu sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior (OCB) penting untuk diteliti karena perilaku ekstra peran guru terbukti berkaitan langsung dengan efektivitas sekolah, kualitas pembelajaran, dan kestabilan iklim kerja. Dalam konteks pendidikan, OCB berperan dalam meningkatkan kolaborasi antar guru, kreativitas pengelolaan kelas, serta kesiapan sekolah menghadapi perubahan kurikulum. Penelitian Maryani (2022) menunjukkan bahwa OCB guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekolah dasar, terutama dalam keterlibatan guru dalam kegiatan non-instruksional dan pengembangan pembelajaran. Penelitian (Fauziah dkk., 2025) juga menegaskan bahwa OCB guru menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka, karena guru yang memiliki tingkat OCB tinggi cenderung lebih inisiatif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan OCB pada guru. Dalam penelitiannya (Nurfadilah & Helmy, 2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan *employee engagement* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang pandai mengatur emosi dengan efektif dan memiliki ikatan kuat dengan institusi cenderung lebih sering menunjukkan perilaku OCB. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Fiftyana & Sawitri, 2020) yang mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB pada guru sekolah dasar di Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang. Hasil penelitian mereka mengungkapkan adanya korelasi bersifat positif antara kecerdasan emosional dan OCB, di mana guru dengan tingkat kecerdasan emosional

yang tinggi lebih mampu menunjukkan perilaku OCB di lingkungan sekolah.

Selain kecerdasan emosional, komitmen organisasi juga berperan sebagai elemen yang memengaruhi perilaku OCB. Guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi biasanya menunjukkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap sekolahnya. Berdasarkan Meyer & Allen (Sedarmayanti & Kuswanto, 2020), komitmen organisasi yang kuat khususnya komitmen afektif, menjadi fondasi bagi munculnya tindakan kerja sukarela seperti OCB. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (Sedarmayanti & Kuswanto, 2020), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini diperkuat dengan penelitian (Miskiyah dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang, karena semakin kuat rasa memiliki guru terhadap organisasi, semakin besar pula dorongan mereka untuk berkontribusi secara sukarela.

Sejalan dengan temuan penelitian, (Alamsari & Laksmiwati, 2021) menyatakan bahwa kemunculan perilaku OCB dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya komitmen organisasi. Dalam penelitiannya, menguraikan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan dengan menunjukkan perilaku ekstra peran apabila mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja. Berdasarkan simpulan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa komitmen organisasi pada guru sekolah menengah kejuruan (SMK) mendorong mereka untuk menampilkan perilaku ekstra peran, yaitu *organizational citizenship behavior*, yang secara tidak langsung memberikan dampak positif bagi sekolah melalui peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pembentukan OCB pada guru SMK dipengaruhi oleh komitmen individu masing-masing terhadap sekolah tempat mereka bertugas.

Penelitian ini memiliki urgensi penting karena OCB merupakan perilaku ekstra peran yang krusial dalam mendukung efektivitas sekolah, khususnya dalam menanggapi tuntutan perubahan dan dinamika pendidikan. Organisasi akan berfungsi dengan lebih efektif bila karyawan memiliki perilaku kooperatif dan saling membantu satu sama lain, perilaku yang sangat dihargai oleh organisasi namun tidak dapat dipaksakan (Prestiana dkk., 2019). Perilaku OCB pada guru tidak semata-mata terpengaruh oleh faktor struktural, tetapi juga oleh aspek psikologis dan orientasi kerja, terutama kecerdasan emosional serta komitmen organisasi. Kecerdasan emosional berperan dalam kemampuan individu untuk mengatur emosi, membina relasi interpersonal yang konstruktif, dan menangani tekanan kerja dengan adaptabilitas, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan ikatan emosional, kesetiaan, serta tanggung jawab etis guru terhadap institusi pendidikan. Oleh karena itu, eksplorasi mengenai keterikatan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dengan OCB pada guru sekolah menengah pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Setu menjadi relevan untuk mendapatkan landasan empiris dalam meningkatkan kompetensi guru dan optimalisasi performa sekolah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi mengenai kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* pada guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru?

4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui deskripsi mengenai kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru?
2. Mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* pada guru?
3. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru?
4. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemahaman dan pengetahuan baru dalam bidang keilmuan, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta menjadi referensi untuk menambah wawasan.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada perkembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta menjadi sumber informasi yang berguna untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*, serta penelitian yang melibatkan variabel serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kecerdasan emosional dan penguatan komitmen organisasi guru, guna menciptakan iklim kerja yang kondusif serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan program sekolah. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar evaluasi bagi pihak sekolah dalam memahami faktor-faktor psikologis yang berperan dalam pembentukan *organizational citizenship behavior* guru. Informasi mengenai kontribusi kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap OCB dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan, program pembinaan, maupun strategi pengembangan profesional guru guna meningkatkan keterikatan, kerja sama dan kontribusi sukarela guru terhadap kemajuan sekolah.

b. Bagi Guru

Penelitian ini memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran (OCB) dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Guru dapat lebih memahami bagaimana kontribusi sukarela dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kualitas sekolah secara keseluruhan. Penelitian ini juga memberikan gambaran pada guru mengenai pentingnya kemampuan mengelola emosi dan membangun komitmen terhadap organisasi sebagai faktor yang dapat mendorong munculnya OCB.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk memperluas kajian mengenai OCB dalam konteks pendidikan. Model penelitian yang mengintegrasikan kecerdasan emosional dan komitmen

organisasi dapat dikembangkan kembali untuk konteks sekolah lain, jenjang berbeda, atau dengan menambahkan variabel lain seperti *job satisfaction*, *work engagement*, maupun *organizational climate*.