

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan
Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi pada Guru MI di Kota Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

Oleh:

WILDAN PRAMESTIA NUR BERLIANTO

NPM 22101081155



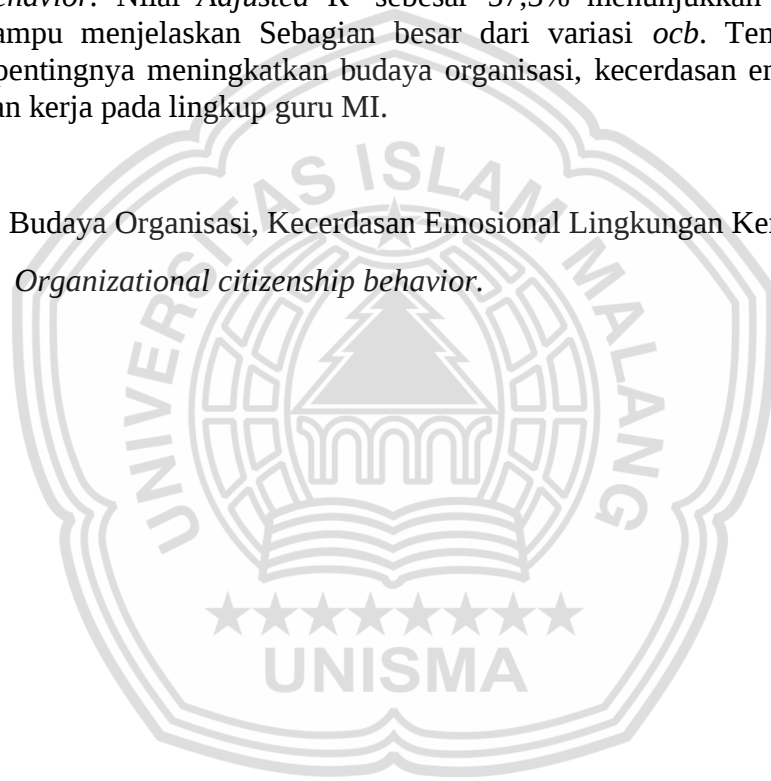
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRGORAM STUDI MANAJEMEN**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 60 guru MI di Kecamatan Lowokwaru. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara parsial, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai *Adjusted R²* sebesar 57,3% menunjukkan variabel penelitian mampu menjelaskan Sebagian besar dari variasi *ocb*. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan budaya organisasi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja pada lingkup guru MI.

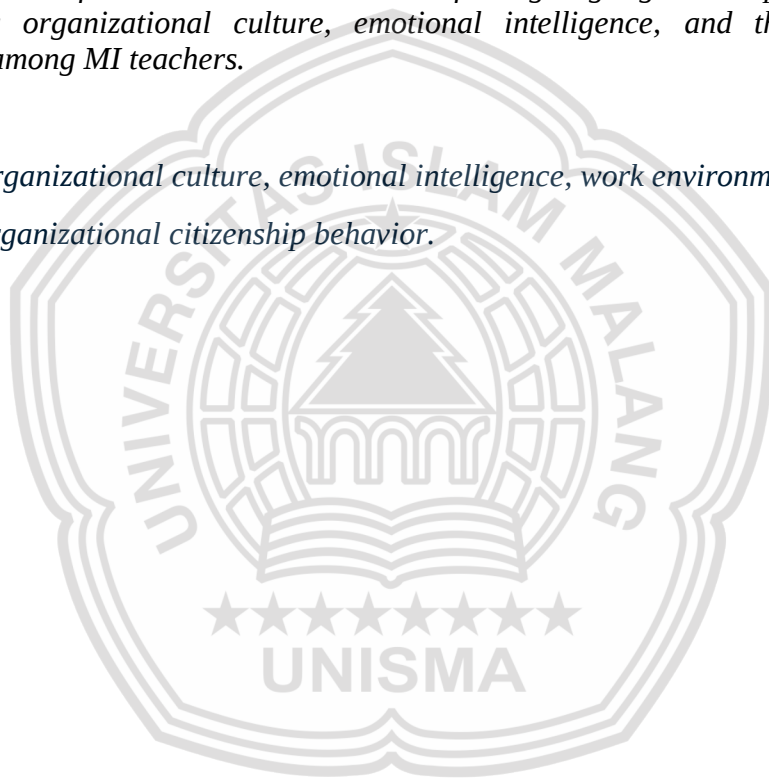
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional Lingkungan Kerja dan *Organizational citizenship behavior*.



ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture, emotional intelligence, and work environment on organizational citizenship behavior (OCB). A quantitative approach was employed with a sample of 60 MI (Islamic Elementary School) teachers in the Lowokwaru District. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that organizational culture, emotional intelligence, and work environment have a simultaneous effect on organizational citizenship behavior. Partially, each variable organizational culture, emotional intelligence, and work environment has a positive effect on OCB. The Adjusted R^2 value of 57.3% suggests that the independent variables explain a significant portion of the variation in OCB. These findings highlight the importance of enhancing organizational culture, emotional intelligence, and the work environment among MI teachers.

Keywords : *organizational culture, emotional intelligence, work environment and organizational citizenship behavior.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku sukarela individu yang melampaui tugas-tugas yang secara resmi ditetapkan dalam struktur kerja, namun berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi dalam meraih tujuannya. (Sule & Priansa, 2018:415). Sikap di luar deskripsi pekerjaan yang menunjukkan kontribusi tambahan sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Contohnya termasuk membantu rekan kerja, secara sukarela mengerjakan tugas di luar tanggung jawabnya, menghindari konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan sikap saling menghargai dan membangun suasana positif. Perilaku ini berkontribusi pada peningkatan kapasitas organisasi, membantu dalam pengembangan karyawan, serta memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. OCB bukan hanya didorong oleh tuntutan pekerjaan, tetapi lebih kepada kesukarelaan karyawan dalam berkontribusi bagi organisasi.

Menurut Priyanto & Azizah (2021), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali diteliti pada tahun 1980-an oleh D.W. Organ dan para akademisi lainnya. *OCB* merujuk pada perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, bukan semata-mata karena tuntutan pekerjaan. Meskipun perilaku *OCB* dianggap

beragam, penelitian ini belum mencakup asumsi di luar analisis faktor yang digunakan. Studi mengenai *OCB* lebih berfokus pada identifikasi keterkaitan antara berbagai variabel yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, para akademisi umumnya mengaitkan variabel-variabel tersebut dengan dimensi *OCB* yang telah dikemukakan oleh organ.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu di tempat kerja yang melampaui tuntutan peran formal mereka dan tidak selalu mendapat pengakuan langsung dari sistem penghargaan resmi. Fenomena ini menarik perhatian banyak peneliti karena dampaknya yang besar terhadap kinerja keseluruhan organisasi. *OCB* mencakup perilaku seperti altruisme, kesopanan, kesadaran, semangat sportivitas, dan kebajikan sipil. Pentingnya *OCB* dalam meningkatkan efektivitas organisasi dengan menyatakan bahwa perilaku ini memperkuat fungsi organisasi, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mendorong *OCB* di kalangan karyawan. Dalam konteks organisasi, perilaku sukarela ini sangat penting sebagai pendukung kinerja inti. Secara keseluruhan, *OCB* berperan penting dalam memperkaya dinamika dan budaya organisasi.

Dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB*, diketahui bahwa budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan. Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung cenderung mempermudah terbentuknya *OCB*, sebagaimana ditunjukkan dalam

penelitian yang menyoroti pentingnya elemen budaya dalam memperkuat perilaku proaktif karyawan. Kecerdasan emosional juga berperan tidak hanya dalam mendukung kesejahteraan individu, tetapi juga dalam mendorong terciptanya *OCB*, seperti yang ditemukan dalam studi Salovey dan Mayer (1990) yang menyatakan bahwa pemahaman dan pengelolaan emosi dapat meningkatkan kecenderungan individu untuk terlibat dalam perilaku altruistik. Faktor lingkungan kerja juga ditemukan sebagai elemen penting yang mempengaruhi terwujudnya *OCB*, di mana lingkungan yang mendukung dan kondusif dapat memaksimalkan kontribusi *OCB* dari setiap karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *OCB* bukan hanya fenomena individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan hasil interaksi berbagai faktor dalam organisasi, analisis literatur ini dibangun melalui tinjauan terhadap sejumlah penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel Y, yaitu *OCB*. Peneliti telah mengkaji berbagai literatur yang menunjukkan bahwa *OCB* bukan hanya fenomena individu, melainkan juga sebagai respons kolektif terhadap dinamika dalam suatu organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menekankan pentingnya budaya organisasi dalam mempengaruhi tingkat *OCB* di antara karyawan, mengungkapkan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan komitmen dan integritas karyawan yang sejalan dengan perilaku positif karyawan. Sejumlah penelitian juga menyoroti bahwa kecerdasan emosional berperan penting sebagai faktor utama yang membantu individu dalam mengenali serta mengendalikan emosi mereka di lingkungan kerja, guna meningkatkan

interaksi yang harmonis dan efektivitas organisasi. Lebih lanjut, literatur juga menegaskan adanya hubungan antara lingkungan kerja yang mendukung dan peningkatan motivasi serta kontribusi sukarela karyawan, yang menandakan pentingnya aspek psikososial dalam mendorong *OCB*.

Meskipun banyak penelitian sepakat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB*, terdapat perbedaan kontekstual yang perlu diperhatikan di antara penelitian-penelitian tersebut dan studi yang akan dilakukan saat ini. Sebagai contoh, beberapa penelitian fokus pada sektor industri tertentu, seperti manufaktur dan jasa, sementara penelitian ini akan lebih menitikberatkan pada variasi konteks yang lebih luas atau lintas industri. Selain itu, sebagian besar studi yang dianalisis menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur dampak faktor-faktor terhadap *OCB*, sementara penelitian ini berencana untuk menggunakan pendekatan *mixed methods* guna menggali lebih dalam tentang interaksi antara berbagai variabel. Meskipun penelitian terdahulu telah memberikan kerangka teoritis yang kuat dalam memahami *OCB*.

Studi empiris telah melengkapi teori untuk menunjukkan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dengan *OCB*, kecerdasan emosional dengan *OCB* dan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan *OCB*. Menurut Baihaqi & Saifudin (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *OCB*. Sedangkan menurut Oemar (2013) menjelaskan bahwa hasil signifikasi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Menurut Barza & Arianti (2019) dalam penelitiannya

menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Suhardi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan menurut Priyandini, Nurweni & Hartati (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kontribusi ini sangat erat kaitannya dengan pentingnya memahami elemen-elemen utama yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja. Budaya organisasi berperan sebagai fondasi yang membentuk perilaku dan sikap individu dalam organisasi, serta berpengaruh dalam menciptakan norma dan nilai yang mendorong karyawan untuk melampaui kewajiban formal mereka. Sementara itu, kecerdasan emosional memberi kemampuan pada individu untuk mengenali dan mengelola emosi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas interaksi dengan orang lain serta mendukung terciptanya kerjasama dan koordinasi yang positif. Tak kalah penting, lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang kondusif dan merangsang produktivitas serta kesejahteraan mental karyawan. Ketiga elemen ini bekerja secara sinergis dalam membentuk dinamika yang mendasari perilaku ekstra-peran, sehingga membantu kita memahami bagaimana faktor-faktor ini dapat dioptimalkan untuk mendorong *OCB*. Dalam konteks ini, penelitian ini membuka arah baru dalam mengeksplorasi integrasi antara aspek individu dan organisasi yang dapat memperkaya literatur yang ada, sekaligus memberikan implikasi praktis untuk pengelolaan sumber daya manusia. Oleh

karena itu, penelitian mengenai interaksi ini tidak hanya menambah pengetahuan akademik, tetapi juga menyediakan dasar bagi penerapan Pendekatan yang lebih efisien untuk mengoptimalkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan kajian yang mendalam terhadap variabel-variabel ini, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai kompleksitas hubungan antara aspek psikologis dan struktural dalam konteks kerja bersama.

Dalam memahami kompleksitas hubungan antara aspek psikologis dan struktural dalam lingkungan kerja, Ada kemungkinan besar bahwa budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong individu untuk lebih proaktif dan altruistik, yang tercermin dalam peningkatan perilaku kewargaan organisasi. Selain itu, kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk mengelola hubungan interpersonal dan emosi mereka, yang pada gilirannya dapat mendorong perilaku sosial positif di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung juga menyediakan kenyamanan bagi individu untuk berkontribusi melebihi tugas formal mereka, sehingga meningkatkan motivasi untuk membantu rekan kerja dan berkolaborasi. Namun, dampak positif dari ketiga variabel ini mungkin berbeda-beda tergantung pada dukungan organisasi dan kapasitas individu. Faktor-faktor seperti nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat bertindak sebagai mediator atau moderator dalam hubungan ini. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana kombinasi budaya organisasi, kecerdasan emosional,

dan lingkungan kerja dapat memperkuat atau mengurangi perilaku kewargaan organisasi. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak hanya berfungsi secara terpisah, tetapi juga saling berinteraksi dalam mempengaruhi perilaku kewargaan di tempat kerja.

Dengan mempertimbangkan interaksi dinamis yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior* atau *OCB*). Penelitian ini penting karena *OCB* terbukti memiliki peran vital dalam meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja, serta memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami pengaruh spesifik dari ketiga variabel tersebut terhadap *OCB*, studi ini berpotensi menyajikan informasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih strategis dan tepat sasaran. Urgensi dari penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana budaya organisasi yang kuat dan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendorong perilaku proaktif serta saling mendukung antar karyawan. Selain itu, kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi pendorong bagi organisasi untuk berinvestasi lebih banyak dalam pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas kerja fisik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat membimbing organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, dengan mempertimbangkan bahwa interaksi antara budaya

organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam mengarahkan perilaku karyawan menuju tujuan bersama yang lebih besar. Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya diskusi dengan menggali kompleksitas hubungan antara budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja dalam konteks yang lebih dinamis dan kontemporer. Dengan demikian, kontribusi signifikan dari penelitian ini adalah memperluas wacana akademis tentang *OCB* dan memberikan arahan baru untuk penelitian selanjutnya.

Mengingat pentingnya interaksi antara budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja dalam mencapai tujuan bersama yang lebih besar, penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Malang dengan fokus pada guru Madrasah Ibtidaiyah (MI). Pemilihan lokasi ini didasari oleh dinamika lingkungan pendidikan di Kota Malang, yang dikenal dengan keberagaman budaya dan perkembangan pesat kualitas pendidikannya, sehingga sangat relevan untuk mengkaji perilaku organisasi dalam konteks pendidikan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru MI di Kecamatan Lowokwaru, yang merupakan salah satu pusat pendidikan di Kota Malang dengan banyaknya lembaga MI, dengan demikian, hal ini dapat menyajikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang dianalisis. Sampel penelitian ini akan diambil dari guru-guru di MI Hidayatul Mubtadiin, MI Al Fattah, MI Sunan Giri dan MI Baipas. Pemilihan sampel ini didasarkan pada pertimbangan keragaman serta representasi kualitas akademik dan budaya organisasi yang khas di masing-masing sekolah, yang diharapkan dapat memperkaya analisis mengenai pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Guru

dipilih sebagai subjek penelitian karena peran utama mereka dalam membentuk budaya dan lingkungan kerja di lembaga pendidikan, sehingga dapat memberikan wawasan mendalam terkait variabel-variabel penelitian ini. Dengan demikian, diharapkan pemilihan lokasi dan sampel ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan fenomena yang sedang diteliti.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGSNIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus masalah di atas, penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?
4. Apakah budaya organisasi, kecerdasan emosional serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk mengetahui & menganalisis budaya organisasi, kecerdasan emosional serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori dalam manajemen sumber daya manusia dengan menjelaskan keterkaitan antara budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam merumuskan atau mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang memengaruhi perilaku

organizational citizenship behavior. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan dalam literatur mengenai pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat praktis

Dari sisi praktis, temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang berguna bagi para manajer dan pimpinan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan budaya organisasi, pengembangan kecerdasan emosional, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor tersebut, organisasi diharapkan dapat merumuskan dan menerapkan strategi yang efektif untuk mendorong *organizational citizenship behavior*. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat dijadikan panduan bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih terfokus dan efisien.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Studi ini bermaksud guna mendapatkan pengetahuan akan Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* studi pada guru MI di Kota Malang. Didasarkan dari temuan studi serta pembahasan, sehingga bisa didapati kesimpulan:

- a. Terjadi pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada studi guru MI di Kota Malang. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kontribusi senilai 57,3%, namun 43,7% sisanya diberi dampak atas item lain yang tidak dicantumkan pada riset ini. Meskipun hasil ini masih valid, model penelitian perlu dikembangkan lebih lanjut dengan pertimbangan variabel tambahan yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif, maka kesimpulan tersebut cukup representatif.
- b. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MI di Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa integritas, konsistensi, profesional, tanggung jawab, dan komunikasi dapat menciptakan pengalaman positif bagi guru di masing-masing instansi di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Instansi harus memperhatikan komunikasi antar guru agar lebih menciptakan budaya organisasi yang baik.

- c. Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MI di Kota Malang. Hal ini bermakna bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan keterampilan sosial yang baik dapat menumbuhkan *OCB* pada setiap guru di masing-masing instansi. Meskipun demikian, motivasi diri juga harus diperhatikan dalam kecerdasan emosional karena menjadi salah satu kunci.
- d. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MI di Kota Malang. Hal ini bermakna bahwa suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja belum bisa menumbuhkan *OCB* pada setiap guru di masing-masing instansi. Demikian suasana kerja dan ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja harus lebih diperhatikan pada masing-masing instansi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Studi ini mempunyai sejumlah keterbatasan yakni:

- a. Ruang lingkup studi ini hanya ada pada guru MI di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dengan jumlah sampel 60 guru. Hal ini dapat membatasi generalisasi hasil penelitian. Selain itu, studi ini hanya mencakup salah satu Kecamatan di Kota Malang, sementara Kota Malang memiliki beberapa Kecamatan didalamnya. Dengan keterbatasan tersebut, diharapkan untuk selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan melibatkan jumlah responden

yang lebih besar serta mencakup beberapa Kecamatan lain yang ada di Kota Malang, agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan representatif.

- b.** Dalam studi ini, hanya fokus pada 3 variabel yang mengukur *OCB*. Model penelitian yang diaplikasikan yakni penelitian kuantitatif atas pendekatan regresi linear berganda. Uraian temuan pembahasan uji koefisien determinasi, diperoleh akan ketiga variabel tersebut berkontribusi 57,3% terhadap *OCB*. Hal ini mengindikasikan bahwa 43,7% sisanya dipengaruhi oleh item lain yang tidak dicantumkan pada studi ini.

5.3 Saran

- a.** Bagi Akademisi dan Peneliti

Studi di masa depan diharapkan dapat mempertimbangkan penggunaan jumlah sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan hasil dan generalisasi temuan. Selain itu, objek penelitian dapat diperluas dengan menambahkan variasi lokasi atau tingkat Pendidikan yang lebih tinggi agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat diterapkan pada konteks yang lebih luas. Menambah variabel independent dan memperbaiki model penelitian secara menyeluruh agar hasil penelitian lebih mendalam dan mencakup lebih banyak faktor yang mempengaruhi *OCB*. Diharapkan, studi ini dapat menambah wawasan dalam literatur bidang manajemen SDM, khususnya mengenai hal-hal yang mempunyai pengaruh terhadap *OCB*.

- b.** Bagi Masing-masing Instansi

Bagi instansi, diharapkan untuk memperhatikan beberapa variabel yang telah dicantumkan dalam studi ini. Guru MI di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang yakni MI Hidayatul Mubtadiin, MI Alfattah, MI Baipas, dan MI Sunan

Giri dapat mempertahankan variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional. Karena kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi *OCB*.

Hal lain yang didapat yakni Lingkungan Kerja. Berdasarkan temuan studi ini lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan kepada *OCB*. Meskipun demikian kurangnya suasana kerja dan ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja harus ditindak lanjuti. Untuk itu penting bagi masing-masing instansi untuk terus memperbaiki lingkungan kerja guru MI Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Perbaikan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif, sehingga meskipun aspek suasana kerja dan ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja bukan faktor utama namun hubungan dengan rekan kerja yang baik bisa berkontribusi.

c. Bagi Guru MI

Studi ini juga memberikan saran bagi guru MI pada masing-masing instansi khususnya bagi guru MI di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Dengan memahami variabel yang mempengaruhi *OCB*, guru dapat memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja, membangun budaya organisasi dan kecerdasan emosional yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- 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. 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.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). 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. 6.
- 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=33d5b0f80a81e151JmltdHM9MTY5MTc5ODQwMCZpZ3VpZD0xMTNkNjVlOC04ZThkLTYxYzktMWY4OS02YTEzOGYwNjYwZjAmaW5zaWQ9NTE3OQ&pptn=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 Mulyah, 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 Pendapat 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
- 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>
- סקרית שווקים חצי שנתי. (2013). No Title30–1.
- Cherniss, C. (2010). Emotional Intelligence: Toward Clarification of a Concept. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 110–126. [doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01231.x](https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01231.x)

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.

