

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam ekosistem pendidikan nasional, peran guru Sekolah Menengah Atas (SMA) menempati kedudukan yang teramat krusial dan strategis (Gani, 2024). Sebagai elemen fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan kualitas seorang guru menjadi variabel penentu utama yang memengaruhi mutu luaran pendidikan (Fiftyana & Sawitri, 2018). Amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa tanggung jawab profesional seorang pendidik tidak sekadar mentransfer pengetahuan akademis semata, melainkan juga mencakup pembinaan karakter, moralitas, dan etika peserta didik. Berbagai kerumitan tugas yang ada menuntut para guru untuk dapat memberikan upaya terbaiknya. Para guru diharapkan dapat selalu bekerja dengan penuh kesungguhan, disertai dengan sikap yang bertanggung jawab, serta memiliki kemampuan yang baik untuk menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang mungkin terjadi di lingkungan sekolah.

Secara praktis, guru berada di garis terdepan dalam proses pengembangan maupun penerapan kurikulum. Peran mereka melampaui aktivitas pengajaran di ruang kelas, mencakup tanggung jawab dalam mendesain, memodifikasi, serta melakukan evaluasi kurikulum agar relevan dengan kebutuhan siswa dan konteks sosio-kultural setempat (Nurhidayani et al., 2025). Oleh karena itu, penerapan kurikulum ini mengharuskan guru untuk beradaptasi dengan model pembelajaran yang kontekstual dan inovatif, yang secara linier berdampak pada peningkatan

beban kerja, baik dari sisi pedagogis maupun administratif (Emmiyati, 2024). Adapun tantangan lain yang dialami oleh para guru, seperti menghadapi perbedaan karakteristik siswa, penyalahgunaan teknologi, hingga perasaan remaja yang belum stabil di era digital ini (Kinas & Nilawati, 2024). Jika dilihat dari faktor luar, seperti fasilitas sekolah yang kurang memadai, serta bantuan pendukung yang minim sering kali dijadikan sebagai hambatan tambahan bagi guru agar dapat bekerja dengan hasil yang maksimal (Matemba, 2024)

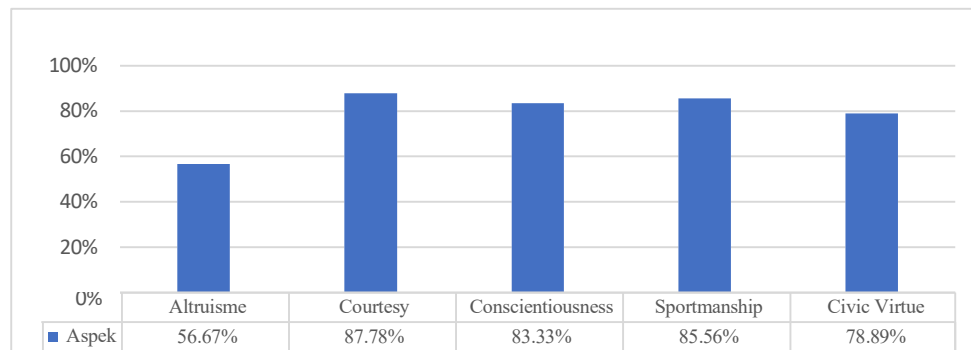
Agar berbagai tantangan di sekolah dapat diatasi dan berjalan dengan baik, bantuan guru yang melebihi tanggung jawab pokoknya dinilai sangat penting. OCB adalah perilaku kerja sukarela yang biasanya tidak diberi imbalan resmi oleh organisasi, seperti bonus atau penilaian formal. Namun, jika dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan, perilaku ini dapat membantu organisasi berjalan lebih lancar, efektif, dan efisien (Organ, 2006). Perilaku OCB ini mendorong guru untuk berkontribusi positif demi kemajuan sekolah, hal ini diwujudkan dalam bentuk perilaku seperti kerja keras, membimbing siswa, saling membantu rekan kerja, melampaui tugas pokok, memprioritaskan kepentingan organisasi, serta bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan organisasi (Fiftyana & Sawitri, 2018). Adanya perilaku OCB pada guru dapat meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan dan berkontribusi pada ketahanan sekolah saat krisis (Hsieh, 2024). Bentuk perilaku OCB pada guru dapat berupa membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan non-akademik, hingga menunjukkan komitmen tinggi terhadap visi institusi (Salim, 2020). Penelitian terdahulu oleh (Chelagat & Phembere, 2015) dan Juanita (2023) menegaskan bahwa perilaku *extra-role* ini

terbukti meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pada akhirnya mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini adalah hasil survei awal mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 11-14 Desember terhadap 30 Guru di enam SMA di Lhokseumawe (SMAN 1,4,5,6,7 Lhokseumawe dan SMAN Modal Bangsa Arun)

Gambar 1.

Survei *Organizational Citizenship Behavior*

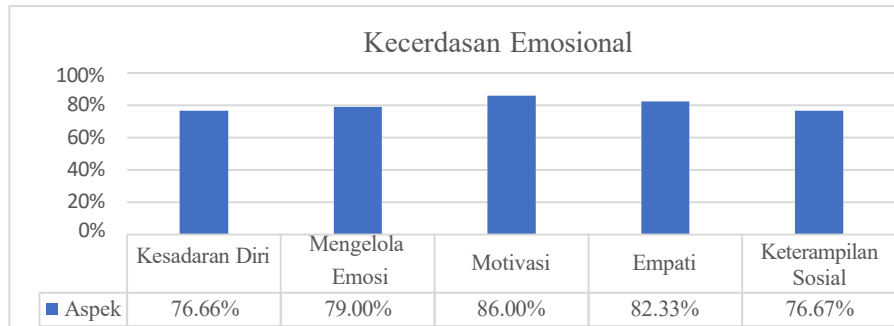


Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan pada guru-guru SMA di Kota Lhokseumawe, ditemukan bahwa aspek *Courtesy* merupakan aspek yang paling menonjol (87,78%), diikuti oleh *Sportsmanship* (85,56%), *Civic virtue* (83,33%), dan *Conscientiousness* (83,33%). Ini menunjukkan kecenderungan kuat guru untuk menjaga keharmonisan, proaktif mencegah konflik, dan menunjukkan dedikasi dalam lingkungan kerja mereka. Sementara itu, dimensi *Altruisme* menunjukkan persentase yang lebih rendah (56,67%) capaian ini mengindikasikan bahwa inisiatif guru dalam memunculkan perilaku sukarela untuk meringankan beban kerja rekan sejawat secara langsung masih belum optimal dibandingkan

aspek lainnya. Padahal, perilaku saling membantu sangat krusial dalam menghadapi beban kerja guru yang tinggi.

Kondisi perilaku OCB guru tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh kemampuan internal dalam mengelola aspek emosional diri (Nugraha, 2019). Oleh karena itu, kinerja guru tidak semata-mata diukur dari kompetensi akademis, melainkan juga dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan di lingkungan kerja. Salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku tersebut adalah kecerdasan emosional (Zhafari, 2020). Secara konseptual, Goleman (2009) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas individu dalam mengidentifikasi perasaan diri sendiri maupun orang lain, melakukan regulasi emosi secara efektif, memicu motivasi internal, berempati, serta membina dan memelihara relasi interpersonal yang konstruktif. Hal ini turut dikonfirmasi oleh studi Wua (2024), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berfungsi sebagai sumber energi fundamental bagi guru untuk menunaikan tanggung jawab profesionalnya secara optimal.

Berikut ini adalah hasil survei awal mengenai variabel kecerdasan emosional yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 11-14 Desember terhadap 30 Guru di enam SMA di Lhokseumawe (SMAN 1,4,5,6,7 Lhokseumawe dan SMAN Modal Bangsa Arun).

Gambar 2. *Survei Kecerdasan Emosional*

Berdasarkan temuan survei yang menunjukkan hasil pada aspek Motivasi menjadi aspek tertinggi dengan 86,00%, mengindikasikan adanya dorongan internal yang kuat dan komitmen tinggi terhadap profesi guru dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selanjutnya, Empati mencapai 82,33%, menunjukkan kapasitas guru yang sangat baik dalam memahami perasaan, kebutuhan, dan perspektif siswa serta rekan kerja. Aspek Mengelola Emosi berada di angka 79,00%, merefleksikan kemampuan guru menjaga stabilitas diri dalam berbagai situasi. Sementara itu, Keterampilan Sosial sebesar 76,67% dan Kesadaran Diri sebesar 76,66% juga menunjukkan tingkat yang baik, mencerminkan kemampuan guru dalam membangun hubungan interpersonal yang efektif serta memahami kekuatan dan kelemahan emosional diri.

Meskipun rasa peduli (Empati) guru sudah tergolong sangat tinggi, namun tindakan nyata untuk menolong rekan kerja (*Altruisme*) justru berada pada angka terendah. Ada jarak antara 'apa yang dirasakan' dengan 'apa yang dilakukan'. Pemicu masalah inilah yang kemudian diuji melalui variabel Kecerdasan Emosional.

Padahal secara teoritis, kecerdasan emosional yang tinggi berpotensi menjadi faktor kunci dalam mendukung kinerja dan menciptakan lingkungan belajar yang

positif (Valente, 2020). Selain itu, studi yang ada seperti Lavy (2019), menyarankan perlunya memperluas penelitian ke populasi dan konteks lain karena hubungan komponen kecerdasan emosional dengan OCB mungkin terbatas pada jenis OCB tertentu. Terlebih lagi, konteks populasi guru SMA di Kota Lhokseumawe memiliki karakteristik dan tantangan unik seperti beban kerja administratif dan pedagogis yang meningkat, serta keberagaman siswa yang belum terverifikasi secara lokal. Perilaku seperti altruisme atau *civic virtue* bisa jadi memiliki pendorong dan manifestasi yang berbeda dibandingkan konteks wilayah lain.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, serta adanya indikasi kesenjangan antara tingginya potensi emosional (empati) dengan realisasi perilaku menolong (*altruisme*), peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA di Kota Lhokseumawe”.

1.2 Keaslian Penelitian

Riset yang dilakukan oleh Narayanan (2016) dengan tajuk "*The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior*" menerapkan desain analitis deskriptif. Studi yang melibatkan 344 personel manufaktur ini mengungkapkan adanya korelasi signifikan antara dimensi kecerdasan emosional khususnya regulasi emosi dan kesadaran diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Meskipun demikian, aspek kontrol diri tidak menunjukkan dampak yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan perilaku OCB. Perbedaan mendasar penelitian ini dengan studi Narayanan (2016) terletak pada fokus analisis dan subjek

penelitian. Penelitian ini mengkaji hubungan korelasional pada populasi tenaga pendidik (guru), sedangkan Narayanan berfokus pada pengaruh variabel di sektor manufaktur.

Dalam studi yang melibatkan 133 tenaga pengajar (termasuk PNS dan honorer) di empat Sekolah Menengah Atas, Saepudin et al. (2019) menginvestigasi dampak kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui mekanisme mediasi komitmen organisasional. Temuan empiris dari riset tersebut mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan memberikan kontribusi positif terhadap pembentukan OCB guru. Perbedaan utama dengan penelitian ini adalah Saepudin *et al.* (2019) menguji pengaruh variabel kepuasan kerja dan mediasi komitmen organisasional terhadap OCB, sementara penelitian ini mengkaji korelasi antara kecerdasan emosional dan OCB. Selain itu, lokasi penelitian Saepudin *et al.* (2019) berada di SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Babelan, berbeda dengan lokasi penelitian ini di Kota Lhokseumawe.

Dalam penelitiannya yang berjudul "Anteseden *Organizational Citizenship Behavioral*: Studi Pada Guru-Guru SMA Di Kota Madiun", Srimulyani (2012) menginvestigasi faktor-faktor pembentuk OCB dengan menggunakan pendekatan kuantitatif pada 165 responden guru di Madiun. Temuan studi tersebut mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap aspek OCB yaitu kepuasan atas kualitas kerja, dan komitmen organisasional. Berbeda dengan studi tersebut yang menyoroti peran kepemimpinan sebagai determinan di Madiun, penelitian ini mengalihkan fokus

analisis pada korelasi spesifik antara kecerdasan emosional dan OCB, dengan mengambil lokasi penelitian di Kota Lhokseumawe.

Dalam publikasi berjudul 'Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik)', Kandias et al. (2023) menerapkan desain penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan data yang dihimpun dari 33 guru MA Al-Ijtihad, studi tersebut mengonfirmasi bahwa kecerdasan emosional dan spiritual memiliki dampak positif terhadap OCB; hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan pada kedua dimensi kecerdasan tersebut akan diikuti oleh peningkatan perilaku OCB. Meskipun demikian, terdapat divergensi kontekstual antara studi tersebut dengan penelitian ini. Jika Kandias et al. (2023) memfokuskan analisis pada guru MA di Desa Danger, Kecamatan Masbagik, Lombok Timur, penelitian ini dialihkan pada subjek guru SMA dengan lokasi penelitian di Kota Lhokseumawe, Aceh.

Stefanny dan Hindiarto (2015) melalui riset kuantitatif korelasional berjudul *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan *Perceived Organizational Support* pada Karyawan PT. X', membuktikan adanya korelasi yang sangat signifikan secara simultan antara kecerdasan emosional dan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan OCB. Lebih lanjut, analisis parsial juga mengonfirmasi hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan OCB, serta antara POS dengan OCB. Meskipun demikian, terdapat divergensi fundamental antara studi tersebut dengan penelitian ini pada tiga dimensi utama. Pertama, dari segi konteks, studi terdahulu berakar pada sektor

bisnis dan industri, sedangkan penelitian ini terkonsentrasi pada sektor pendidikan. Kedua, jika Stefanny dan Hindiarto (2015) mengintegrasikan POS sebagai variabel prediktor, penelitian ini membatasi fokus eksklusif pada korelasi antara kecerdasan emosional dan OCB. Ketiga, subjek penelitian beralih dari karyawan perusahaan (PT. X) menjadi tenaga pengajar (guru SMA) di wilayah Kota Lhokseumawe

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan dengan analisis keterkaitan antara variabel kecerdasan emosi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada populasi guru SMA di Kota Lhokseumawe.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru Sekolah Menengah Atas di Kota Lhokseumawe.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat menjadi referensi teori ilmu psikologi terutama dalam konteks psikologi organisasi, psikologi pendidikan, psikologi belajar dan psikologi sosial yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMA di kota Lhokseumawe

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Penelitian ini meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya kecerdasan emosional dalam pekerjaan mereka. Hal ini mendorong guru untuk mengelola emosi, berempati, dan membangun hubungan positif, yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan kontribusi. Selain itu, hasil penelitian dapat memotivasi guru untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih tinggi, seperti inisiatif dan partisipasi aktif, yang berdampak positif pada iklim kerja dan kualitas pendidikan

b. Bagi Kepala Sekolah dan Manajemen Sekolah

Temuan dari studi ini diproyeksikan sebagai landasan fundamental dalam penyusunan program pengembangan profesionalisme pendidik yang berorientasi pada penguatan aspek kecerdasan emosional. Dengan memahami hubungannya dengan OCB, manajemen sekolah dapat mendorong perilaku sukarela guru (contohnya, partisipasi ekstrakurikuler, mentoring), yang akan meningkatkan efektivitas fungsi sekolah. Penelitian ini juga membantu kepala sekolah mengidentifikasi dan mengapresiasi guru ber-OCB tinggi, serta merumuskan strategi untuk menumbuhkan perilaku tersebut pada guru lain.

c. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dalam menyusun kebijakan pengembangan

kecerdasan emosional guru yang memiliki hubungan dengan perilaku sukarela melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti.