



“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI PADA DOSEN TETAP PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM SWASTA)”

Oleh:

Irhas¹

Thatok Asmony²

Siti Nurmayanti³

ABSTRACT

This research aims at finding and the influence of : (1) Emotional Quotient on OCB, (2) Spiritual Quotient on OCB, and (3) Organizational Commitment on OCB. This research is causal associative research which uses questionnaire as the instrument of Data Collection. The Population of this research are 119 Permanent Lecturers of Private Islamic Higher Education in East Lombok West Nusa Tenggara Indonesia. Questionnaire was used to collect data. The collected data were then analyzed with Linear Multiple Regression. The result shows that: (1) Emotional Quotient has positive , but insignificant effect on OCB, (2) Spiritual Quotient has positive and significant effect on OCB, and (3) Organizational commitment has positive and significant effect on OCB.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient, Spiritual Quotient, and Organizational Commitment.

1. Pendahuluan

Dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah mengembangkan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior/OCB*) yaitu perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan (Robbins, 2003). OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak dikenal secara langsung atau jelas dalam sistem penghargaan formal (Organ dalam Muhdar dan Rahma, 2015). Menurut Organ, et. Al. yang dikutip Nurhayati, Minarsih dan Wulan (2016) terdapat lima dimensi OCB adalah sebagai berikut: *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesadaran), *Sportmanship* (sportifitas), *Courtesy* (kesopanan), dan *Civic virtue* (kebajikan warga).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh karakteristik individu dan pemberdayaan (Rakhroy dan Kaur, 2016), iklim organisasi dan modal psikologi (Suifan, 2016), etika kerja Islami (Murtaza, Abbas, Raja, Roques, Khalid dan Mushtaq, 2016), budaya organisasi dan keadilan organisasi (Luly, 2016), integrative leadership dan employee engagement (Srimulyani, Rustiyarningsih dan Kurniawati, 2016), komitmen organisasional dan kepuasan kerja (Lestaringtyas, 2016), kecerdasan spiritual, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Muhdar dan Rahma, 2015), kecerdasan emosional dan komitmen organisasional (Hosseini dan Zirak, 2016), dan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional (Supit, 2016).

Di antara determinan pembentuk *organizational citizenship behavior* tersebut, tiga diantaranya adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen

1. Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Mataram
2. Dosen Pembimbing Utama
3. Dosen Pembimbing Pendamping

organisasional. Sejumlah penelitian yang mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dengan OCB di kalangan karyawan perbankan dan guru sekolah lanjutan di Iran (Sabahi dan Dashti, 2016; Sepehriki, Shirazi, dan Sargazi, 2016; Bavarsad dan Rahimi, 2016; dan Hosseini dan Zirak, 2016) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dan OCB, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi pula OCB-nya.

Penelitian yang mengkaji hubungan antara kecerdasan spiritual dengan OCB telah banyak dilakukan. Penelitian dosen pada beberapa perguruan tinggi (Muhdar, 2014; Ramlee, Osman, Salahudin, Yenga, Safizala, dan Ling, 2016; Susanti, 2015; dan Adam, 2012), dan penelitian lainnya di kalangan karyawan perbankan (Muhdar dan Rahma, 2015; dan Muhdar, dkk., 2015) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan hasil penelitian oleh Khani, Fallah, dan Ghasemi, (2013) di kalangan guru di Kota Abeyek Iran menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara religiusitas dan OCB.

Selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, OCB juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Penelitian yang menguji hubungan antara komitmen organisasional dengan OCB yang dilakukan oleh Chib (201) di kalangan dosen fakultas teknik Nagfur India; Dewanggana, Paramita, dan Haryono (2016); Utama dan Wibawa (2016); Amira, Lubis, dan Hafasnuddin (2015); Lestaringtyas (2016); dan Luly (2016) terhadap karyawan di beberapa perusahaan swasta menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sambung dan Iring (2014); dan Sanhaji, Soetjipto dan Suharto (2016) di kalangan PNS instansi, Harwiki (2016); dan Kurniawan (2015) terhadap karyawan perusahaan swasta menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Konsistennya hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi OCB, dan inkonsistensi hasil penelitian tentang determinan pembentuk OCB, seperti kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional, menjadi perhatian penting untuk dikaji lebih lanjut, terutama pada organisasi yang memiliki ciri tertentu seperti perguruan tinggi yang bercirikan Islam. Fenomena OCB dengan variabel penentunya ini dapat dilihat pada dosen-dosen perguruan tinggi keagamaan Islam swasta di Kabupaten Lombok Timur Provinsi NTB, Indonesia. Sebagai perguruan tinggi Islam, anggota organisasi (dosen) telah menunjukkan OCB yang diharapkan, beberapa di antaranya ditandai dengan adanya beberapa dosen yang selalu masuk kelas tepat waktu, tidak pernah mengeluh jika penggajian terlambat, dan peduli terhadap kegiatan-kegiatan yang diadakan di kampus. Pada organisasi ini terdapat indikasi bahwa baik kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasional berperan dalam membentuk OCB. Hal ini terlihat dari beberapa faktor di lapangan seperti adanya upaya optimal beberapa dosen untuk memberikan kontribusi nyata bagi penciptaan nilai kampus, tetap masuk dan disiplin, dan peduli terhadap permasalahan kampus.

Mengingat eratnya keterkaitan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasional dengan perguruan tinggi keagamaan Islam, serta berdasarkan gap riset dan fenomena di atas, maka dipandang penting untuk melakukan penelitian pada organisasi yang bercirikan Islam dengan tujuan untuk membuktikan dan

menganalisa pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasional terhadap OCB. Adapun masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dosen tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Kabupaten Lombok Timur?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dosen tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Kabupaten Lombok Timur?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dosen tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Kabupaten Lombok Timur?

2. Kerangka Teoritis

2.1. Landasan Teori

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

OCB telah dikenal luas sebagai sebuah konsep yang dipandang penting untuk dibangun di kalangan anggota organisasi, dan merupakan salah satu topik yang banyak dibahas dalam penelitian perilaku organisasi. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja, dan OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan serta prosedur-prosedur di tempat kerja (Titisari, 2014).

OCB merupakan perilaku seseorang dalam bekerja melampaui tugas yang dibebankan, menghargai orang lain, menjaga aset dan menolong rekan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak disebutkan secara eksplisit dalam sistem penghargaan formal dan secara agregat perilaku tersebut dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi (Organ, 1998). Menurut Organ (1988) dimensi OCB terdiri dari: Altruism, merupakan perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan; Sportmanship, merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan; Conscientiousness, merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi; Civic virtue, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi; dan Courtesy, merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal.

b. Kecerdasan Spiritual.

Zohar dan Marshal, (2007); dan Agustian, (2016) mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Dimensi kecerdasan spiritual yang dikembangkan sebagai potensi insani yang membentuk karakter pegawai/pekerja/karyawan adalah berwawasan aspiratif dan berwawasan etikal. Anggota perusahaan yang berwawasan aspiratif memiliki keyakinan bahwa masa depannya sudah selaras dengan visi perusahaan sehingga visi itu dianggap pantas untuk diperjuangkan pencapaiannya dengan sebaik-baiknya, dan dengan perilaku etikal yang dijalankan dengan dilandasi keyakinan bahwa menjunjung tinggi tata nilai, norma dan prinsip yang telah disepakati bersama secara konsisten pada waktu mereka bekerja dan

berbisnis, akan memberikan mereka kepuasan spiritual maupun kinerja yang lebih baik dan bermakna (Hartanto, 2009).

c. Komitmen Organisasional.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins & Judge, 2008).

Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) meliputi: Komitmen Afektif, merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; Komitmen Berkelanjutan, merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut; dan Komitmen Normatif, merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen organisasional dapat mengurangi efektivitas organisasi (Ivancevich, Robert, dan Michel, (2007). Ketiga dimensi komitmen organisasional diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Meyer, Allen, dan Smith (1993) yaitu: komitmen afektif dengan 8 indikator (menghabiskan sisa karir, membanggakan organisasi, masalah organisasi sebagai masalah sendiri, tidak terikat organisai lain, sebagai keluarga organisasi, terikat secara emosional, arti yang besar, dan rasa memiliki), komitmen berkelanjutan dengan 8 indikator (takuta berhenti, berat meninggalkan organisasi, banyak yang terganggu, sangat rugi, kebutuhan dan keinginan, sedikit pilihan, langkanya alternatif, dan butuh pengorbanan besar), dan komitmen normatif dengan 8 indikator (sering pindah, selalu loyal, tidak etis, loyalitas penting, tawaran bukan alasan yang tepat, setia, bekerja sepanjang karir, dan tindakan bijaksana) .

Robbin dan Judge (2015) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi, sementara di sisi lain, pekerja yang tidak memiliki komitmen organisasi, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah. Menurut Luthans (2009) ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik, begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

d. Kecerdasan Emosional.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2009). Ketrampilan teknik tidak begitu penting bila dibandingkan dengan ketrampilan dasar atau kecerdasan emosional (kemampuan mendengar dan berkomunikasi secara lisan, adaptasi, kreativitas, ketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, motivasi, kerja sama

tim serta keinginan memberi kontribusi terhadap perusahaan) untuk beradaptasi (belajar) dalam pekerjaan (Agustian, 2001).

Dimensi kecerdasan emosional sebagaimana dikemukakan oleh Hartanto (2009) meliputi: Rasa Kompeten, yaitu keyakinan pada kapabilitas diri sendiri untuk mengorganisasikan dan menjalankan tindakan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura dalam Hartanto, 2009); Semangat Belajar Inovatif, yaitu belajar dengan cara mempoertanyakan kembali hal-hal yang sudah mapan dan berinovasi untuk mendapatkan cara yang lebih baik untuk menghadapi tantangan yang terus berubah; Semangat Kebersamaan Inklusif, yaitu kesadaran dan keyakinan bahwa keberhasilannya ditentukan oleh keberhasilan dan kemajuan orang lain; dan Etos Kerja, yaitu dedikasi profesional anggota perusahaan terhadap kerja dan cita-cita yang ingin diwujudkan melalui kerja dengan gairah tinggi, cermat dan inovatif, yang berlangsung tanpa kenal lelah (Hartanto, 2009).

2.2. Hubungan Antar variabel.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kecerdasan emosional telah banyak diteliti dalam kaitannya dengan OCB. Hasil-hasil penelitian pada umumnya memperlihatkan hasil yang konsisten, yaitu adanya kesesuaian hasil penelitian pada berbagai organisasi yang diteliti.

Hasil penelitian Sabahi dan Dashti pada karyawan Bank di Iran (2016) menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara kecerdasan emosional dan OCB. Hasil penelitian Sepehrikia, Shirazi, dan Sargazi pada karyawan Bank di Iran (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB. Hasil penelitian Bavarsad dan Rahimi pada karyawan Bank di Iran (2016) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap OCB. Begitu juga hasil penelitian Hosseini dan Zirak pada guru sekolah lanjutan di Iran (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu ini, maka dapat dirumuskan hipotesa pertama:

H₁: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada dosen tetap PTKIS di Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Banyak penelitian tentang keterkaitan kecerdasan spiritual dan OCB telah dilakukan. Meskipun hasilnya tidak konsisten, namun berbagai penelitian menunjukkan pentingnya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap OCB.

Hasil penelitian Anwar dan Gani pada karyawan manufaktur dan lembaga pelayanan di Malaysia (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian Subramaniam dan Panchanatham pada penasehat dan staf manajerial perusahaan asuransi swasta di India (2015) juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Begitu juga hasil penelitian Ramlee et al. pada karyawan perguruan tinggi negeri di

Malaysia (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian Murtaza et.al. pada karyawan perguruan tinggi di Pakistan (2016) juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Secara spesifik, hasil penelitian pada karyawan Bank-Bank Islam di Makasar oleh Muhdar, dkk. (2015) juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Para pimpinan hendaknya berupaya untuk menanamkan spiritualitas dalam visi, misi dan kebijakan organisasi sebagai salah satu cara agar karyawan dapat mewujudkan maksud baiknya dalam pekerjaannya, perasaan pengalaman bersama dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai organisasi, yang bisa mengarahkan kepada kecerdasan spiritual yang lebih tinggi dan kinerja organisasi yang lebih baik. Berdasarkan kajian terdahulu ini dapat dibangun hipotesa kedua yaitu:

H₂: Diduga kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia..

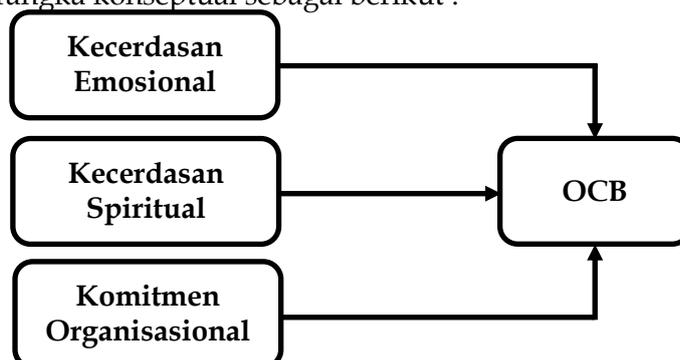
c. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Literatur memperlihatkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan dengan OCB (Robbin dan Judge, 2015; dan Luthans, 2009). Penelitian yang mengkaitkan komitmen organisasional dengan OCB juga banyak yang memperlihatkan pentingnya komitmen organisasional untuk membentuk OCB pada anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan Putrana, Fathoni, dan Warso pada karyawan PT. Gelora Persada Mediatama Semarang (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian Hardiyanti pada karyawan Rumah Sakit Umum Kota Mataram (2016) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Hasil penelitian Chib pada dosen fakultas teknik Nagfur India (201) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Hasil penelitian Luly pada karyawan PT. PLN Sulutenggo (2016) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil kajian pustaka ini menjadi dasar untuk membangun hipotesa ketiga yaitu:

H₃: Diduga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia..

Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu dan landasan teori di atas, maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



3. Metode Penelitian

Berdasarkan sifat dari masalah yang dihadapi dan tujuan penelitian yang direncanakan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap yang mengajar di seluruh Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Kabupaten Lombok Timur yang berjumlah 119 orang dan diambil semuanya sebagai responden. Kuesioner disebarakan kepada semua responden untuk mendapatkan data penelitian.

Variabel OCB diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Organ et al. (1990), variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Hartanto (2009), dan variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Meyer, Allen, dan Smith (1993).

Dalam memberikan pembobotan pada masing-masing variabel digunakan skala lima tingkat yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Noor, 2015). Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item variabel penelitian yang digunakan reliabel karena nilai Cronbach's Alphanya di atas 0,6, sedangkan hasil uji validitas instrumen penelitian dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson menunjukkan bahwa semua item variabel penelitian yang digunakan valid, kecuali satu item pada indikator variabel kecerdasan emosional dan tiga item pada indikator variabel OCB tidak valid karena nilai r hitungnya kurang dari 0,3, sehingga dikeluarkan dari analisa. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Linier Berganda. Guna menghindari pelanggaran terhadap asumsi klasik dilakukan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

No.	Uraian	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
I	Jenis Kelamin		
1	Laki-Laki	106	89,9
2	Perempuan	12	10,2
	Total	118	100
II	Umur		
1	25 - 39	65	55,1
2	40 - 54	38	32,2
3	55 - 69	14	11,9
4	≥ 70	1	0,8
	Total	118	100
III	Pendidikan		
1	S1	8	6,8
2	S2	108	91,5
	S3	2	1,7

	Total	118	100
IV	Masa kerja		
1	< 5	31	26,3
2	5 - 10	67	56,8
3	11 - 15	11	9,3
4	16 - 20	8	6,8
5	> 20	1	0,8
	Total	118	100

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa dosen tetap pada PTKIS Kabupaten Lombok Timur yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 106 orang atau 89,8%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau 10,2%, sehingga dapat dikatakan bahwa dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur didominasi oleh dosen berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa di Kabupaten Lombok Timur kemungkinan yang lebih banyak tertarik, memenuhi syarat dan diterima sebagai dosen di PTKIS adalah yang berjenis kelamin laki-laki.

Dosen tetap pada PTKIS Kabupaten Lombok Timur yang berumur 25 - 39 tahun berjumlah 65 orang atau 55,1%, yang berumur 40 - 54 tahun berjumlah 38 orang atau 32,2%, yang berumur 55 - 69 tahun berjumlah 14 orang atau 11,9%, dan yang berumur 70 tahun ke atas berjumlah 1 orang atau 0,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan yang tertarik untuk melanjutkan studinya ke jenjang S2 adalah mereka yang berumur relatif masih muda yaitu yang berumur 25 - 39 tahun, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk menjadi dosen di PTKIS.

Dosen tetap pada PTKIS Kabupaten Lombok Timur yang berpendidikan S1 berjumlah 8 orang atau 6,8%, yang berpendidikan S2 berjumlah 108 orang atau 91,5%, dan yang berpendidikan S3 berjumlah 2 orang atau 1,7%. Data ini menunjukkan bahwa persyaratan minimal seorang dosen sudah terpenuhi di PTKIS Kabupaten Lombok Timur, sehingga harapan transfer ilmu pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai lain yang sejenis yang dibutuhkan mahasiswa dapat dipenuhi.

Dosen tetap pada PTKIS Kabupaten Lombok Timur yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun berjumlah 31 orang atau 26,3%, yang masa kerjanya 5 - 10 tahun berjumlah 67 orang atau 56,8%, yang masa kerjanya 11 - 15 tahun berjumlah 11 orang atau 9,3%, yang masa kerjanya 16 - 20 tahun berjumlah 8 orang atau 6,8%, dan yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun berjumlah 1 orang atau 0,8%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur telah memiliki pengalaman mengajar antara 5-10 tahun, sehingga dapat dikatakan bahwa hal ini terkait dengan didominasinya dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur oleh dosen yang berumur relatif masih muda (25-39 tahun), dan dengan pengalaman mengajar yang berkisar antara 5-10 tahun.

4.2. Uji Hipotesis

Hasil analisis uji regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.116	.456		2.447	.016	.213	2.020			
Kecerdasan Emosional	.007	.100	.007	.074	.941	-.190	.204	.270	.007	.006
Kecerdasan Spiritual	.361	.105	.318	3.447	.001	.153	.568	.441	.307	.266
Komitmen Organisasional	.346	.077	.372	4.519	.000	.195	.498	.477	.390	.349

a. Dependent Variable: OCB

Hasil perhitungan regresi linier berganda secara parsial untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun sebagaimana data pada tabel 2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,941, dimana nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB mereka, (2) Nilai signifikansi variabel kecerdasan spiritual adalah sebesar 0,001, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB mereka, (3) Nilai signifikansi variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB mereka.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap OCB Dosen Tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur

Dalam berbagai literatur dan penelitian terdahulu disebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi OCB, namun dalam penelitian ini ditemukan hasil yang berbeda, dimana kecerdasan emosional dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB mereka. Dengan kata lain, bahwa hasil penelitian ini bertentangan dengan teori-teori yang ada dan tidak mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa ada hubungan signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dan OCB, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi pula OCB-nya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sabahi dan Dashti, (2016); Sepehrikiya, Shirazi, dan Sargazi, (2016); dan Bavarsad dan Rahimi, (2016) terhadap karyawan Bank di Iran, dimana hasilnya

menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; dan Hosseini dan Zirak, (2016) terhadap guru sekolah lanjutan di Iran, dimana hasilnya juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Kontribusi kecerdasan emosional terhadap OCB dalam model ini hanya sebesar 0,3%, dimana kontribusi yang kecil ini memberikan petunjuk bahwa bagaimanapun istimewanya kecerdasan emosional dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur, pengaruhnya terhadap OCB mereka akan selalu tertutupi/tidak tampak oleh pengaruh variabel lain yang kontribusinya lebih dominan dan jauh lebih besar daripada kecerdasan emosional mereka.

Dari 118 orang responden yang ada, 81 orang (68,6%) di antaranya mengabdikan pada 4 PTKIS yang bernaung di bawah organisasi Islam tertentu yang menjunjung tinggi prinsip **سمعنا وأطعنا** (kami dengar dan kami taati), dimana dengan prinsip ini memungkinkan dosen tetap untuk selalu patuh pada perintah pimpinan walaupun bertentangan dengan hati nurani mereka, sehingga mereka tidak bisa serta merta saling membantu dalam hal-hal tertentu jika tidak ada perintah dari pimpinan.

Dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur dalam menjalankan profesinya sebagai dosen tidak bisa serta merta saling menolong dalam pekerjaan yang dianggap berlebihan karena pertimbangan kompetensi. Dosen pengampu mata kuliah tertentu tidak bisa membantu dosen lain yang mengampu mata kuliah yang berbeda dengan kompetensi yang berbeda, sehingga walaupun seorang dosen mempunyai pengetahuan, waktu luang dan keinginan untuk membantu pekerjaan maupun pemecahan permasalahan dosen lain, dia tidak bisa menggantikan dosen lain tersebut untuk mengajar atau memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi di kelas.

Dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga edukatif, para dosen PTKIS Kabupaten Lombok Timur boleh jadi hanya sekedar menjalankan rutinitas dan menggugurkan kewajiban mengajar, tidak meluangkan waktunya secara khusus dan fokus untuk mendesain dan mempraktikkan upaya-upaya inovatif dalam mengembangkan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini kemungkinan disebabkan karena mereka menganggap pekerjaan dosen sebagai pekerjaan sampingan, dan menghabiskan waktunya untuk pekerjaan di luar pekerjaan mengajar.

Bagaimanapun istimewanya kecerdasan emosional dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur, sebagai seorang manusia yang tidak mungkin berpendirian tetap, maka bisa saja ketika penelitian ini dilakukan mereka sedang dalam kondisi yang menganggap penting untuk mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, merasa perlu untuk membahas permasalahan yang sedang terjadi, dan melibatkan dosen lain dalam suatu kegagalan yang sedang terjadi. Hal ini sesuai dengan Hadits Nabi (HR. Ahmad, At-Tabrani, Ibnu Hibban dan Al-Hakim): **قُلِ الْحَقُّ وَلَوْ كَانَ مُرًّا** artinya "katakanlah kebenaran itu walaupun pahit adanya".

Para dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur tentu saja menginginkan untuk senantiasa hadir tepat waktu, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa mereka sewaktu-waktu akan terlambat datang, misalnya karena ban bocor, kehabisan bahan bakar, tiba-tiba disakitkan Allah, atau ada musibah yang tak terduga, sebagaimana Firman Allah (QS: Lukman: 34):

“Dan tidak seorang pun yang dapat mengetahui (dengan pasti) nasibnya hari esok, dan tidak seorang pun yang dapat mengetahui di bumi mana dia akan meninggal”

Bisa jadi, para dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur selalu membaca pengumuman, memperhatikan kejadian dan perubahan yang terjadi di kampus, namun karena mereka merasa tidak dilibatkan secara langsung oleh pihak pengelola, sehingga dengan pertimbangan rasa tawadhu' mereka merasa tidak enak untuk menawarkan diri, mengikuti, memberikan pertimbangan dan penilaian, apalagi untuk terlibat dalam hal-hal tersebut.

Jadwal mengajar dosen tidak selalu setiap hari dan tidak selalu bersamaan dengan dosen lainnya, sehingga jarang bahkan tidak pernah untuk berkumpul bersama. Hal ini menyebabkan kecilnya kemungkinan para dosen untuk membangun kebersamaan yang inklusif.

Pekerjaan di luar rutinitas sebagai dosen yang menjanjikan penghasilan yang lebih besar dapat juga menjadi salah satu penyebab rendahnya semangat dedikasi profesional mereka terhadap kerja dan cita-cita yang ingin diwujudkan melalui kerja dengan gairah tinggi, cermat dan inovatif, yang berlangsung tanpa kenal lelah.

Nampaknya potensi ini belum teridentifikasi oleh pengelola PTKIS Kabupaten Lombok Timur, sehingga terabaikan. Oleh karenanya, potensi ini perlu mendapatkan perhatian untuk dimanfaatkan secara optimal agar dapat didorong untuk lebih memunculkan OCB dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur.

Menurut Organ *et al* yang dikutip Titisari, (2014: 15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal (kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi), dan faktor eksternal (kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional). Dan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakhroy dan Kaur, (2016); Suifan, (2016); Murtaza, Abbas, Raja, Roques, Khalid dan Mushtaq, (2016); Luly, (2016); Srimulyani, Rustiyaningsih dan Kurniawati, (2016); Lestaringtyas, (2016); Muhdar dan Rahma, (2015); Hosseini dan Zirak, (2016); dan Supit, (2016) menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh karakteristik individu dan pemberdayaan, iklim organisasi dan modal psikologi, etika kerja Islami, budaya organisasi dan keadilan organisasi, integrative leadership dan employee engagement, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan komitmen organisasional, serta gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap OCB Dosen Tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur

Hasil analisis ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur semakin meningkat pula OCB mereka. Dengan demikian, dosen yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan selalu berupaya untuk melakukan pekerjaannya secara jujur, terbuka, dan bertanggung jawab dengan penuh kepedulian, menjunjung tinggi tata nilai, norma, dan prinsip yang telah disepakati bersama secara konsisten pada waktu bekerja, berbuat adil terhadap mahasiswa, sensitif terhadap perasaan orang lain dan terhadap kepatutan dan kerelaan menunda pemuasan diri demi masa depan. Hal ini akan berdampak pada perubahan

perilaku dosen ke arah yang positif dan lebih baik, seperti kesediaan membantu orang lain yang pekerjaannya berlebihan, membantu proses orientasi karyawan baru walaupun tidak diminta, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan, ringan tangan, tidak mudah mengeluh, disiplin, tepat waktu, loyal dan peduli terhadap kampus tempatnya mengabdikan.

Selain itu, dosen dengan kecerdasan spiritual yang tinggi akan selalu berupaya untuk berbuat sesuai dengan visi misi kampus tempatnya mengabdikan, membangun citra kampus ke arah yang lebih baik, dan bersikap lemah lembut dalam kehidupan sosial di kampus. Perilaku ini akan semakin mendorong dosen semakin meningkatkan OCB dalam bentuk kesediaan untuk saling tolong menolong, tahan menghadapi tantangan dan situasi yang kurang menguntungkan, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi, kesadaran yang tinggi, mengikuti pengumuman kampus, memberikan penilaian yang terbaik bagi kampus, sering terlibat dalam kegiatan-kegiatan kampus.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara kecerdasan spiritual dengan OCB, seperti yang telah dilakukan oleh Ramlee et al., (2015) terhadap Karyawan Universitas Negeri Negara Bagian Northern Malaysia; Murtaza, et al., (2016) terhadap Karyawan pada enam Universitas di Pakistan; Susanti, (2015) terhadap karyawan UIN Syarif Kasim Riau; dan, penelitian di kalangan karyawan perbankan (Muhdar dan Rahma, (2015) terhadap karyawan Bank Islam di Kota Makassar; dan Muhdar, dkk., (2015) terhadap karyawan Bank Islam di Kota Makassar; dan Anwar dan Ghani, (2015) terhadap karyawan perusahaan manufaktur dan industri pelayanan di Malaysia; dimana hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, dan SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia (Agustian, 2016). Nggermanto, (2015) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB Dosen Tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian ini mengindikasikan tanggapan dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur terhadap sikap dan perilaku yang dimiliki berkaitan dengan keterikatannya sebagai anggota organisasi, mengenai kesediaannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dengan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan kampus tempatnya bekerja dan bersedia melakukan usaha yang optimal bagi pencapaian tujuan kampus serta kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai serta tujuan kampus. Munculnya komitmen organisasional dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur membuktikan loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur terhadap kampus tempatnya mengabdikan yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keinginan untuk mempertahankan keanggotannya, keyakinan yang kuat terhadap visi misi, nilai-nilai dan tujuan perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi (Gibson *et al.* (1982) dalam Gaty, 2016); dan pernyataan bahwa komitmen organisasional sebagai sikap positif seseorang

terhadap organisasi, sikap ini akan mendorong orang untuk berperilaku positif, disiplin dalam bekerja, mentaati kebijakan dan peraturan organisasi, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, serta meningkatkan prestasi kerja (Meyer *et al.* (1993) dalam Gatya, 2016).

Komitmen organisasional merupakan landasan yang fundamental yang harus dimiliki oleh seorang dosen. Mereka seyogyanya berkomitmen dalam menjaga eksistensi mereka guna mencapai hasil ekspektasi organisasi yang tinggi. Komitmen organisasional ini akan memunculkan sikap atau keinginan untuk melakukan pekerjaan melampaui tugas dan tanggung jawabnya, karena perasaan yang mereka tanamkan untuk tetap loyal pada kampus merupakan suatu komitmen dasar yang akan membuat mereka *survive* dalam bekerja. Hal ini senada dengan pendapatnya Weiner (1982) dalam Gatya (2016) yang menyatakan bahwa komitmen dipandang sebagai totalitas keyakinan dan bertanggungjawab atas perilaku yang (a) mencerminkan pengorbanan pribadi yang dilakukan untuk kepentingan organisasi; (b) tidak tergantung terutama pada penguatan atau hukuman, dan (c) menunjukkan kesenangan pribadi terhadap organisasi.

Kebanggaan, kuatnya rasa memiliki dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan menganggap permasalahan kampus sebagai permasalahan sendiri merupakan modal yang potensial untuk dilestarikan dan ditumbuhkembangkan oleh manajemen kampus, agar kontribusinya dalam memunculkan OCB dapat dipertahankan. Hal ini perlu diupayakan dengan berbagai strategi, seperti membangun komunikasi dan silaturahmi yang intensif dengan para dosen tetap, menghargai saran dan pendapat dosen, memberikan kepercayaan secara wajar dan penuh tanggung jawab kepada dosen, menciptakan budaya dan iklim kampus yang nyaman dan menyenangkan, dan mengembangkan prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Terobosan lain yang perlu dilakukan oleh manajemen kampus untuk memunculkan OCB dosen adalah dengan cara memberikan perhatian dan penghargaan secara adil dan layak kepada para dosen dan keluarganya, memberikan kompensasi dan atau insentif secara profesional dan proporsional merupakan beberapa upaya untuk mencegah keinginan untuk meninggalkan kampus, dan sekaligus sebagai upaya untuk mempertahankan keanggotaan dan rasa ketergantungan dosen. Demikian pula halnya dengan upaya menanamkan sikap loyalitas dan kefanatisan terhadap kampus melalui membangun persepsi bersama secara aspiratif tentang visi misi, nilai-nilai, prinsip dan norma yang diberlakukan di kampus diharapkan mampu mendorong dan meningkatkan OCB dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rapiin, (2016) di kalangan PNS; Chib, (2016) di kalangan dosen fakultas teknik Nagfur India; Dewanggana, Paramita, dan Haryono, (2016); Utama dan Wibawa, (2016); Amira, Lubis, dan Hafasnuddin, (2015); Lestaringtyas, (2016); dan Luly, (2016) di kalangan karyawan perusahaan swasta, dimana hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

5. Kesimpulan, Saran, dan Keterbatasan

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1). Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dosen tetap PTKIS

Kabupaten Lombok Timur, sedangkan kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak, sedangkan hipotesis 2 dan hipotesis 3 diterima; (2). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasional terhadap OCB dosen tetap PTKIS Kabupaten Lombok Timur sebesar 30,2%, sedangkan 69,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5.2. Saran dan Keterbatasan

Agar didapatkan hasil yang lebih komprehensif tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasional terhadap OCB, maka bagi pengelola PTKIS Kabupaten Lombok Timur: (1) Sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasional secara serius dan terus menerus, sehingga OCB dosen tetap dapat terus ditingkatkan seiring dengan peningkatan kebutuhan kampus; (2) Perlu untuk memperhatikan faktor-faktor selain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasional, seperti: kepuasan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini dilakukan hanya dalam lingkup PTKIS Kabupaten Lombok Timur, tetapi mengambil semua populasi sebagai responden dengan harapan hasil penelitian ini menjadi lebih komprehensif, dan peneliti telah berusaha untuk memahami fenomena yang ada pada organisasi yang diteliti secara seksama melalui wawancara pendahuluan dan menemukan bahwa fenomena kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasional dalam kaitannya dengan OCB layak untuk diuji. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, namun telah dilakukan analisis dengan hati-hati sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Meskipun demikian, disarankan kepada peneliti lain: (1) Untuk melakukan penelitian serupa dengan alat ukur dan analisis yang berbeda; (2) Untuk melakukan kajian serupa pada obyek, jenis organisasi, dan lokasi yang berbeda; dan (3) Untuk melakukan penelitian OCB dengan menambahkan variabel lainnya pada model ini atau dengan kombinasi variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, L.O.B., (2012), "Peran Motivasi Spiritual Agamis Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi Pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari)", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. X(4): 880-889.
- Agustian, A.G., (2001). *ESQ: Emotional Spiritual Quotient*, Jilid 2. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- _____, (2016). *ESQ: Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- Amira, C., Lubis, R., dan Hafasnuddin, (2015), "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT. Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar", *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, vol. I (1): 201-201.
- Anwar, M.A. and Gani, A.M.O., (2015), "The Effects of Spiritual Intelligence and Its Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour", *Journal of Industrial Engineering and Management*, vol. 8(4): 1162-178.

- Bandura, A., (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York, New York: Freeman Publisher.
- Bavarsad, B. and Rahimi, F., (2016), "A Study on The Relationship of Social Capital and Citizenship Behavior With Emotional Intelligence", *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, vol. 4(1): 1-14.
- Chib, S., (2016), "Study On Organizational Commitment And Workplace Empowerment As Predictor of Organization Citizenship Behavior", *Scholedge International Journal of Management & Development*, vol. 03, issue 03: 63-73.
- Dewanggana, B.D., Paramita, P.D., dan Haryono, A.T., (2016), "Pengaruh Komitmen organisasional, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN APP Semarang)", *Journal of Management*, vol. 2(2): 1-10.
- Gatya, W.P., (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pns Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara)*. Mataram: Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.
- Goleman, D, (2009), *Kecerdasan emosional: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa: T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardiyanti, A., (2016), *Pengaruh Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram*. Mataram: Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.
- Hartanto, F.M., (2009), *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*, Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Harwiki, W., (2016), "The Impact of Servant Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational citizenship behavior (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives", *Journal Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 219(41): 283-290.
- Hosseini, E.S., and Zirak, M., (2016), "The Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational citizenship behavior and Organizational Commitment in City Secondary School teachers Torbat", *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, vol. 10(7): 962-971.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel, T. M., (2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1*, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Khani, M.H., Fallah, M.Y., and Ghasemi, H., (2013), "The Relationship Between Religiusness and Organizational citizenship behavior Among The Teachers of Abeyek City (IRAN)", *Journal of American Sciense*, vol. 9(3): 304-310.
- Kurniawan, A., (2015), "Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) PT. X Bandung", *Jurnal Manajemen*, vol. 15(1): 95-117.

- Lestariningsy, E.B., (2016), "Peran Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening Antara Kepuasan Kerja dan Organizational citizenship behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 4(3): 1-10.
- Luly, C.S., (2016), "Analisis Pengaruh Budaya organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. 4(3): 277-288.
- Luthans, F., (2009), *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., dan Smith, C.A., (1993), "Commitment to Organization and Occupation: Extensions and Test of Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, vol. 78(4): 338-351.
- Muhdar, H.M., (2014), "Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational citizenship behavior dan Kinerja", *Jurnal Al-Buhuts*, vol. X (1): 35-58.
- Muhdar, H.M., and Rahma, S., (2015), "The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture On Organizational citizenship behavior: A Study To Islamic Bank In Makasar City", *Journal Al-Ulum*, vol. 15(1): 135-156.
- Muhdar, H.M., Muis, M., Yusuf, R.M., dan Hamid, N., (2015), "The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational citizenship behavior and Employee Performance (A Study on Islamic Banks in Makasar, South Sulawesi Province, Indonesia)", *The International Journal of Business and management*, vol. 3(1): 297-314.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., and Mushtaq, R., (2016), "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational citizenship behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors", *Journal of Business Ethics*, vol. 133(2): 325-333.
- Noor, J., (2015), *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nurhayati, D., Minarsih, M.M., dan Wulan, H.S., ((2016), "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera Di Kota Semarang)", *Journal of Management*, vol. 2(2): 1-24.
- Organ, D.W., (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- _____, (1998), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., et al., (1990), *Organizational Citizenship Behavior. It's Nature, Antecedences, And Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Putrana, Y., Fathoni, A., dan Warso, M.M., (2016), "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora persada Mediatama Semarang", *Journal Of management*, vol. 2(2): 1-14.

- Rakhroy, G. Dan Kaur, P., (2016), "Personal Characteristics and Empowerment: Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior?", *International Journal of Commerce, Business and management (IJCBM)*, vol. 5(3): 1-8.
- Ramlee, N., Osman, A., Salahudin, S.N., Yenga, S.K., Safizala, M., and Ling, S.C., (2016), "The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude Towards Organizational Behavior: Evidence From Public University of Malaysia", *Journal of Procedia Economics and Finance*, vol. 35 (2016): 563-573.
- Rapiin, (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Provinsi Nusa Tenggara Barat)*. Mataram: Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A., (2008), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, (2015), *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., (2003), *Perilaku Organisasi, Jilid I Edisi 9*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sabahi, A.H. and Dashti, N.S., (2016), "The Effect of Emotional Intelligence and Job satisfaction on Organizational citizenship behavior", *Management Science Letters*, vol. 6(2016): 475-480.
- Sambung, R., Iring, (2014) "Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational citizenship behavior Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas palangkaraya)". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3 (1) : pp 1-16.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B.E., dan Suharto, (2016), "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen organisasional dan Kepuasan Kerja", *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, vol. 1(5): 917-926.
- Sepehriki, A., Shirazi, M., and Sargazi, M., (2016), "Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational citizenship behaviors of Employees Among Private Banks in Zahedan", *Electronic Journal of Biology*, vol. 12(4): 390-393.
- Srimulyani, V.A., Rustiyaningsih, S., dan Kurniawati, D., (2016), "Dampak Integrative Leadership dan Employee Engagement Terhadap perilaku Extra-Role", *Jurnal Manajemen Teknologi*, vol. 15(1): 36-50.
- Subramaniam, M. and Panchanatham, N., (2015), "Impact Of Spiritual Intelligence and Mindfulness on Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Scientific Research*, vol. 4(1): 228-230.
- Suifan, T.S., (2016), "The Impact Of Organizational Climate and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Business and Management*", vol. 11(1): 224-230.



JURNAL MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MATARAM



M a r e t 2 0 1 7

- Supit, I.Y.I., (2016), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan kerja", *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. 4(3): 351-368.
- Susanti, R., (2015), "Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational citizenship behavior (OCB) Pada Karyawan", *Jurnal Psikologi*, vol. 11(2): 94-102.
- Titisari, P., (2014), *Peranan Organizational citizenship behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utama, D.P.P.C., dan Wibawa, I.M.A., (2016), "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional dan Organizational citizenship behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel", *Jurnal manajemen*, vol. 5(5): 2511-2543.
- Zohar, D. and Marshall, I., (2007), *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.